

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA BARISTA DI STARBUCKS JAKARTA

Diana Sari

STIE PARIWISATA INTERNASIONAL (STEIN)

Nasrullah

AKADEMI PARIWISATA INTERNASIONAL (AKPINDO)

ABSTRACT

Purpose- of this study is to find out the effect of compensation on work motivation at Starbucks Jakarta

Design/methodology/approach- There are 90 respondents with questionnaire. The method that are being used is descriptive method, historical method and documentation method. statistical method for analyzing incoming data is a simple regression.

Findings- Compensation has a direct effect on Barista's work motivation that needs to be paid attention by management.

Research limitations- Limitation on occupation as all of respondents are baristas.

Practical implications- It is good for management to pay more attention to other rewards aiming to extend employees' retention

Keywords, Compensation, Work Motivation, Motivation, Quality of Work

Latar Belakang

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya. Masalah motivasi adalah merupakan dorongan utama seorang karyawan, yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Sebagaimana yang telah dijelaskan, maka salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah adanya motivasi.

Dengan motivasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan motivasi kepada karyawan, diusahakan sedemikian rupa sehingga motivasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal. Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, mesin. Apabila semua sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Asset yang paling penting yang harus dimiliki perusahaan. Dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat

penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Starbucks coffee, sebuah perusahaan terkenal dengan konsep sebuah restaurant yang menghadirkan produk utama adalah kopi dan teh. Starbucks membangun sebuah lingkungan bisnis di mana mensosialkan ke konsumen sebuah produk dengan harga yang sesuai dengan produknya dan tidak ada batasan umur untuk datang dan menikmati produk di outlet. Toko ini tersebar di berbagai lokasi, hingga ke pinggiran kota Jakarta seperti Cibubur, Depok, dan pinggir jalan tol Jakarta-Cikarang KM 19. Namun terutama toko-toko ini berada di mall-mall besar serta lokasi pembelian dan perkantoran yang strategis bagi bangsa pasarnya. Kini Starbucks sudah ada di beberapa kota besar di Indonesia seperti Bali, Medan, Surabaya, Bandung, dan Yogyakarta. Semua toko Starbucks terletak di area yang mudah dijangkau dan terlihat jelas. Lokasi-lokasi toko selalu berada di dekat pintu masuk gedung dan terlihat dari jalanan, atau langsung terlihat ketika memasuki pusat perbelanjaan.

Starbucks selalu dilokasikan di tempat-tempat dengan mobilitas tinggi, tempat yang menjadi pusat kegiatan bagi pasar mereka. Keberadaan lokasi Starbucks ini menyebabkan sangat mudah dijangkau oleh para konsumen yang sementara ini menjadi pasarnya. Saat ini kedua toko tersebut merupakan cabang Starbucks yang paling ramai. Kepuasan pelanggan regular sangat berpengaruh dengan kinerja barista di setiap pelayanannya maka dari itu sangat penting untuk memotivasi barista dalam setiap pekerjaannya salah satunya adanya kompensasi yang membuat barista meningkatkan kinerjanya dalam memuaskan tamu.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Menurut Hasibuan[1] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran

demikian kemajuan perusahaan guna mencapai tujuannya yang telah ditetapkan [2].

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu : 1. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan. 2. Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik) [3].

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Hasibuan [1], tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama : Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja : Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan Efektif : Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar,

maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

- d. Motivasi : Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan : Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin : Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh : Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya.
- h. Pengaruh Pemerintah : Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Martoyo [4] fungsi dari pemberian kompensasi adalah :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang memiliki prestasi yang baik, akan mendorong karyawan agar bekerja dengan baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif. dengan kata lain, karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah dari tempat kerja yang memberi kompensasi yang rendah dengan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi atau perusahaan mengharapkan agar karyawan menggunakan kemampuan tenaganya seefisien dan seefektif mungkin. Dengan tenaga dan kemampuan karyawan yang efisien dan efektif, perusahaan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Dalam hal ini, produktifitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Dengan sistem pemberian kompensasi diharapkan dapat membantu stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan [1], sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

- a. Sistem Waktu
Dalam Sistem Waktu , kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodic setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
- b. Sistem hasil (*output*)
Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya

hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

- c. Sistem Borongan
Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah, Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai[4].
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai, Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya[5].
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai, Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya,

maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah, Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan, Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Membayar, Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluarbatas kemampuan yang ada pada perusahaan[6].

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai ungkapan kebutuhan seseorang karena motivasi bersifat pribadi dan internal. Kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima adapun beberapa pengertian motivasi Menurut Hasibuan [1], Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan[7]. Dari pengertian di atas bahwa Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan dari organisasi dapat tercapai[8].

Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan dari motivasi menurut Suwatno[15] tujuan motivasi adalah : 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan, 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, dan 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Tujuan-tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Asas-asas Motivasi

Motivasi mencakup atas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal-balik.

1. Asas mengikut sertakan adalah mengajak bawahan untuk ikut serta dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga karyawan ikut bertanggung jawab atas tercapainya

- tujuan perusahaan dengan meningkatkangairah kerja[8].
2. Asas komunikasi adalah menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakanya, dan kendala yang dihadapi sehingga motivasi karyawan tinggi karena merasa dihargai.
 3. Asas pengakuan adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya sehingga karyawan bekerja keras dan rajin[9].
 4. Asas perhatian timbal-balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Akibatnya prestasi karyawan meningkat, laba meningkat dan balas jasa pun meningkat.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa asas motivasi yang diimplementasikan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Proses Motivasi

Menurut Hasibuan [1] proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan. Dalam proses motivasi perlu ditetapkan tujuan terlebih dahulu, yaitu tujuan dari pada organisasi lalu kemudian dapat memotivasi karyawan kepada tujuan tersebut.
2. Mengetahui Kepentingan. Adalah dengan melihat kepentingan serta

keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Yang Efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi.
4. Integrasi Tujuan. Harus ada penyatuan tujuan antara perusahaan dengan karyawan dan untuk itu perlu adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas. Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. Team Work. Manajer harus bisa membentuk team work yang terkoordinasi dengan baik, karena team work merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kebutuhan merupakan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan dapat bersifat psikologis (kebutuhan untuk makan), bersifat psikologis (kebutuhan harga diri) atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Dengan demikian dapat dihipotesakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap motivasi kerja para barista I Starbuck

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja barista di Starbuck

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Harry Yanti
	Judul	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus PT.PLN Call Center 123 Jakarta dan Tangerang
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT.PLN Call Center 123
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.PLN Call Center 123, sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.PLN Call Center 123.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pada Barista Starbucks Coffee di Jakarta. Dalam penelitian ini disebarkan pada 90 responden. Kuesioner terjawab lengkap dengan baik dan layak di analisis dalam penelitian ini. Rincian perolehan kuesioner ini dapat dilihat pada rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data di edit (*editing*) di beri kode (*codeing*) dan di tabulasikan (*tabulating*) untuk selanjutnya di analisis dengan bantuan program statistik komputer SPSS.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	53	58.88%
Wanita	37	41.11%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin untuk laki-laki sebanyak 53 atau sebesar 58,88 %, sedangkan untuk wanita sebanyak 37 atau sebesar 41,11 %. Jadi karakteristik dari penelitian ini mayoritas laki-laki yang mewakili dari pada responden yang diteliti. Persentase jumlah karyawan yang terpilih sebagai sample lebih banyak laki-laki dibanding karyawan perempuan yang diharapkan data yang terkumpul tetap dapat mewakili kedua golongan tersebut[10].

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persen
Menikah	10	11.11%
Belum menikah	80	88.88%
Total	90	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan status untuk Menikah

sebanyak 10 atau sebesar 11,11%, sedangkan untuk Belum Menikah sebanyak 80 atau sebesar 88,88 %. Jadi karakteristik dari penelitian ini responden berdasarkan status dapat disimpulkan barista starbucks coffee mayoritas belum menikah. Ini karena kebanyakan barista merupakan mahasiswa yang bekerja serta melanjutkan pendidikan tinggi[11].

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 20 Tahun	32	35,55%
21 – 30 Tahun	58	64,44%
31 – 40 Tahun	0	0
>40 Tahun	0	0
Total	90	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dibawah usia < 20 tahun adalah sebanyak 32 atau sebesar 35,55 %, responden antara usia 21 – 30 tahun sebanyak 58 atau sebesar 64,44 %, usia 31 – 40 tahun sebesar 0, dan usia diatas 40 tahun sebesar 0. Dari data diatas diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21 sampai 30 tahun dan tidak ada seorangpun yang berusia lebih dari 40 tahun. Jadi sebagian besar barista starbucks coffee yang menjadi responden dalam penelitian ini Usianya 20 tahun sampai 30 tahun. Ini Karena Usia 20 tahun sampai 30 tahun merupakan usia produktif dan penuh inovasi.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
SMK/SMA	40	44.44
D1	13	14.44
D3	17	18.88
S1	10	11.11
Total	90	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapat besarnya persentase dari SMK/SMA sebanyak 40 atau sebesar 44,44% , D1 sebanyak 13 atau sebesar 14,44% , D3 sebanyak 17 atau sebesar

sebesar 18,88% dan S1 sebanyak 10 atau sebesar 11,11 %.berdasarkan penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa barista starbucks coffee mayoritas berpendidikan terakhir SMK/SMA dengan frekuensi 40 responden dengan persentase 44,44 % . ini karena kebanyakan barista merupakan mahasiswa yang juga sedang melaksanakan lanjutan pendidikan selanjutnya.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Pendapatan

Gaji	Frekuensi	%
1.500.000-2000.000	20	22.22
2.500.000-3.500.000	66	73.33
>3.500.000	4	4.44
Total	90	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 6 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendapatan gaji didapat besarnya persentase dari 1.500.000-2.000.000 sebanyak 20 atau sebesar 22,22% , 2.500.000-3.500.000 sebanyak 66 atau sebesar 73,33% , >3.500.000 sebanyak 4 atau sebesar 4,44 % .berdasarkan penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa barista di starbucks coffee mayoritas berpendapatan 2.500.000-3.500.000 dengan frekuensi 66 dan persentase 73,33 % . ini karena tidak ada lagi pendapatan uang makan dan transportasi yang dipisahkan.

Tabel 7 Variabel Kompensasi Langsung

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan posisi saya saat ini	1	1,1%	49	54,4%	35	38,8%	5	5,5%	-	-
2	Gaji yang saya terima saat ini mencukupi kebutuhan sehari-hari	-	-	37	41,1%	44	48,8%	9	10%	-	-
3	Gaji yang saya terima saat ini sepadan dengan apa yang saya kerjakan	1	1,1%	49	54,4%	35	38,8%	5	5,55%	-	-
4	Gaji yang saya terima tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	-	-	49	54,4%	38	42,2%	3	3,3%	-	-
5	Insentif yang di berikan sesuai dengan ketentuan perusahaan	-	-	47	52,2%	43	47,7%	-	-	-	-
6	Besarnya insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi yang saya capai	-	-	44	48,8%	46	51,1%	-	-	-	-
7	Insentif yang saya terima sesuai dengan harapan saya	-	-	40	44,4%	48	53,3%	2	2,2%	-	-
8	Insentif yang di berikan tepat waktu dengan ketentuan perusahaan	-	-	46	51,1%	44	48,8%	-	-	-	-
9	Insentif yang saya dapat membuat saya bekerja lebih giat	2	2,2%	45	50%	42	46,6%	1	1%	-	-
10	Insentif memotivasi saya agar selalu mencapai target yang di harapkan perusahaan	2	2,2%	51	56,6%	36	40%	1	1%	-	-

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 7 di atas pertanyaan nomer 1 dapat diketahui bahwa

tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 5 responden menjawab

kurang setuju dengan persentase (5,5%), 35 responden yang menjawab netral dengan persentase (38,8%), hal yang sama dengan 49 responden yang menjawab setuju dengan persentase (54,4%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%). Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam gaji yang di terima sesuai dengan posisi saat ini dengan persentase (54,4%). ini karena rata-rata barista merupakan mahasiswa dan belum menikah maka kebutuhan yang di perlukan tidak terlalu banyak.

Pertanyaan nomer 2 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 9 responden menjawab kurang setuju dengan persentase (10%), 44 responden yang menjawab netral dengan persentase (48,8%), dan 37 responden yang menjawab setuju dengan persentase (41,1%), Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam gaji yang di terima mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan persentase (48,8%). ini karena rata-rata barista merasa cukup dengan gaji yang diberikan[7].

Pertanyaan nomer 3 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 5 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (5,5%), 35 responden yang menjawab netral dengan persentase (38,8%), hal yang sama dengan 49 responden yang menjawab setuju dengan persentase (54,4%), dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam gaji yang di terima sepadan dengan apa yang di kerjakan dengan persentase (54,4%). Ini karena beban pekerjaan barista tidak berat dan sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan mereka[8].

Pertanyaan nomor 4 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 3

responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (3,3%), 38 responden yang menjawab netral dengan persentase (42,2%), hal yang sama dengan 49 responden yang menjawab setuju dengan persentase (54,4%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam gaji yang diterima tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (54,4%). Ini karena pihak perusahaan selalu transparan dalam memberikan informasi apapun terhadap barista.

Pertanyaan nomor 5 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 43 responden yang menjawab netral dengan persentase (47,7%) dan 47 responden yang menjawab setuju dengan persentase (52,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam insentif yang di terima sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (52,2%). Ini karena rata-rata barista mengerti dengan ketentuan dari perusahaan [9].

Pertanyaan nomor 6 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 46 responden yang menjawab netral dengan persentase (51,1%) dan 44 responden yang menjawab setuju dengan persentase (48,8%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam besar insentif yang di terima sesuai dengan prestasi dengan persentase (51,1%). Ini karena tidak semua barista mengerti dengan ketentuan target perusahaan dalam pencapaian insentif yang di berikan.

Pertanyaan nomor 7 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 48 responden yang menjawab netral dengan persentase (53,3%) dan 40 responden yang menjawab setuju dengan persentase (44,4%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab

netral dalam insentif yang di terima sesuai dengan harapan dengan persentase (53,3%). Ini karena tidak semua barista mendapatkan insentif sesuai dengan yang diharapkan.

Pertanyaan nomor 8 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 44 responden yang menjawab netral dengan persentase (48,8%) dan 46 responden yang menjawab setuju dengan persentase (51,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam insentif yang di terima tepat waktu dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (51,1%). Ini karena perusahaan kurang transparan dalam informasi pemberian insentif terhadap barista.

Pertanyaan nomor 9 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 42 responden yang menjawab netral dengan persentase (46,6%), hal yang sama dengan 45 responden yang menjawab setuju dengan persentase (50%) dan 2 responden yang

menjawab sangat setuju dengan persentase (2,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam insentif yang di terima dapat memberi motivasi untuk bekerja lebih baik dengan persentase (50%). Ini karena pemberian insentif dapat menjadi target untuk barista dalam meningkatkan kualitasnya terhadap perusahaan[10].

Pertanyaan nomor 10 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 36 responden yang menjawab netral dengan persentase (40%), hal yang sama dengan 51 responden yang menjawab setuju dengan persentase (56,6%) dan 2 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (2,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam insentif dapat memotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan persentase (56,6%). Ini karena barista sangat termotivasi untuk mencapai target agar mendapatkan insentif yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 8 Variabel Kompensasi Tidak Langsung

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan harapan	-	-	44	48,8%	46	51,1%	-	-	-	-
2	Tunjangan kesehatan yang saya terima sepadan dengan tenaga yang saya keluarkan untuk perusahaan	-	-	47	52,2%	41	45,6%	2	2,2%	-	-
3	Cuti sakit yang di berikan perusahaan telah sesuai dengan peraturan perusahaan	-	-	34	37,8%	55	61,1%	1	1,1%	-	-
4	Cuti tahunan yang di berikan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan	-	-	32	35,6%	57	63,3%	1	1,1%	-	-
5	Perusahaan melakukan outing atau rekreasi bersama untuk meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	1	1,1%	41	45,6%	48	53,3%	-	-	-	-
6	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai prestasi kerja saya	-	-	43	47,8%	46	51,1%	1	1,1%	-	-
7	Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang saya terima	2	2,2%	32	35,6%	56	62,2%	-	-	-	-

sesuai dengan harapan saya											
8	Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan	1	1,1%	41	45,6%	48	53,3%	-	-	-	-
9	Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang saya terima sesuai dengan jadwal atau tepat waktu menurut perusahaan	-	-	37	41,1%	52	57,8%	1	1%	-	-
10	Perusahaan memberikan izin khusus untuk keperluan mendesak yang sesuai dengan harapan saya	-	-	36	40,0%	52	57,8%	2	2,2%	-	-

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 8 di atas pertanyaan nomor 1 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 46 responden yang menjawab netral dengan persentase (51.1%) dan 44 responden yang menjawab setuju dengan persentase (48,8%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam tunjangan kesehatan yang di terima sesuai dengan harapan dengan persentase (51,1%). Ini karena perusahaan memberi jaminan kesehatan untuk barista yang bekerja di perusahaan.

Pertanyaan nomor 2 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 41 responden yang menjawab netral dengan persentase (45,6%) dan 47 responden yang menjawab setuju dengan persentase (52,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam tunjangan kesehatan yang di terima sesuai dengan pekerjaan dengan persentase (52,2%). Ini karena jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari barista[11].

Pertanyaan nomor 3 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 55 responden yang menjawab netral dengan persentase

(61,1%) dan 34 responden yang menjawab setuju dengan persentase (37,8%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam cuti sakit yang di terima telah sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (61,1%). Ini karena cuti sakit yang diberikan perusahaan harus meliputi ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Pertanyaan nomor 4 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 57 responden yang menjawab netral dengan persentase (63,3%) dan 32 responden yang menjawab setuju dengan persentase (35,6%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam cuti tahunan yang di terima telah sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (63,3%). Ini karena cuti tahunan yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan keadaan lapangan kerja dan masa lama bekerja.

Pertanyaan nomor 5 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan kurang setuju, 48 responden yang menjawab netral dengan persentase (53,3%), 41 responden yang menjawab setuju dengan persentase (45,6%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam

perusahaan melakukan outing atau rekreasi bersama untuk meningkatkan motivasi kerja dengan persentase (53,3%). Ini karena kegiatan outing atau rekreasi bersama kurang memberi motivasi pada barista unruk meningkatkan kualitas bekerja[12].

Pertanyaan nomor 6 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 46 responden yang menjawab netral dengan persentase (51,1%) dan 43 responden yang menjawab setuju dengan persentase (47,8%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam perusahaan memberi penghargaan sesuai prestasi dengan persentase (51,1%). Ini karena perusahaan memberi penghargaan sesuai prestasi dengan ketentuan-ketentuan dari perusahaan.

Pertanyaan nomor 7 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan kurang setuju, 56 responden yang menjawab netral dengan persentase (62,2%), 32 responden yang menjawab setuju dengan persentase (35,6%) dan 2 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (2,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam THR (Tunjangan Hari Raya) yang di terima sesuai dengan harapan dengan persentase (62,2%). Ini karena THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan kadang tidak sesuai dengan yang di inginkan barista.

Pertanyaan nomor 8 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan kurang setuju, 48 responden yang menjawab netral dengan persentase (53,3%), 41 responden yang

menjawab setuju dengan persentase (45,6%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam THR (Tunjangan Hari Raya) yang di terima sesuai dengan peraturan perusahaan dengan persentase (53,3%). Ini karena THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan terkadang kurang sesuai dengan harapan dari barista[12].

Pertanyaan nomor 9 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 52 responden yang menjawab netral dengan persentase (57,8%) dan 37 responden yang menjawab setuju dengan persentase (41,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam THR (Tunjangan Hari Raya) yang di terima tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase (56%). Ini karena perusahaan kurang transparan dalam informasi THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan kepada barista.

Pertanyaan nomor 10 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 52 responden yang menjawab netral dengan persentase (57,8%) dan 36 responden yang menjawab setuju dengan persentase (40,0%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam perusahaan memberi izin khusus untuk keperluan tidak terduga dengan persentase (57,8%). Ini karena perusahaan memberikan ketentuan-ketentuan untuk mendapatkan izin khusus untuk keperluan tidak terduga.

Tabel 9 Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Saya akan mencari tahu apabila ada hal baru yang saya tidak ketahui	1	1,1%	46	51,1%	42	46,7%	1	1,1%	-	-

2	Saya mengembangkan gagasan-gagasan dari atasan dan bawahan maupun orang lain	-	-	46	51,1%	44	48,9%	-	-	-	-
3	Saya berusaha keras untuk menjadi the best employe	1	1,1%	52	57,8%	37	41,1%	-	-	-	-
4	Saya selalu mengutamakan pekerjaan daripada urusan pribadi	-	-	41	45,6%	43	47,8%	6	6,7%	-	-
5	Saya belajar dari orang lain yang lebih senior daripada saya	-	-	55	61,1%	35	38,9%	-	-	-	-
6	Saya senang dengan pekerjaan yang membuat saya tertantang	-	-	53	58,9%	35	38,9%	2	2,2%	-	-
7	Saya senang jika ada saran atau ide-ide yang baik untuk saya	-	-	56	62,2%	32	35,6%	-	-	-	-
8	Persaingan dengan rekan kerja membuat saya meningkatkan termotivasi dalam bekerja	-	-	50	55,6%	40	44,4%	-	-	-	-
9	Pujian yang diberikan atasan saya meningkatkan semangat bekerja	1	1,1%	52	57,8%	35	38,9%	2	2,2%	-	-
10	Saya akan lebih bersemangat apabila rekan kerja saya bisa bekerja sama dalam hal pekerjaan	1	1,1%	66	73,3%	23	25,6%	-	-	-	-

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 9 di atas pertanyaan nomor 1 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (1,1%), 46 responden yang menjawab netral dengan persentase (51,1%), hal yang sama dengan 42 responden yang menjawab setuju dengan persentase (46,7%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam mencari tahu apabila ada hal baru yang tidak diketahui dengan persentase (51,1%). Ini karena rata-rata barista berusia muda dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi[13].

Pertanyaan nomor 2 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 46 responden yang menjawab netral dengan persentase (51,1%) dan 44 responden yang menjawab setuju dengan persentase (48,9%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam

mengembangkan gagasan-gagasan dari atasan dan bawahan maupun orang lain dengan persentase (51,1%). Ini karena barista sangat senang mengaplikasikan gagasan-gagasan baru yang di berikan atasan juga untuk meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan.

Pertanyaan nomor 3 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan kurang setuju, 37 responden yang menjawab netral dengan persentase (41,1%), 52 responden yang menjawab setuju dengan persentase (57,8%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam berusaha keras untuk menjadi *thebest employe* dengan persentase (57,8%). Ini karena rata-rata barista merupakan kalangan usia muda dan sangat termotivasi dalam mengembangkan diri untuk jadi yang terbaik[15].

Pertanyaan nomor 4 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 6

responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (6,7%), 43 responden yang menjawab netral dengan persentase (47,8%) dan 41 responden yang menjawab setuju dengan persentase (45,6%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab netral dalam selalu mengutamakan pekerjaan daripada urusan pribadi dengan persentase (47,8%). Ini karena adanya peraturan yang berlaku pada setiap barista .

Pertanyaan nomor 5 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 35 responden yang menjawab netral dengan persentase (38,9%) dan 55 responden yang menjawab setuju dengan persentase (61,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam belajar dari atasan dengan persentase (61,1%). Ini karena barista memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan selalu mau berkembang dan atasan adalah merupakan sumber yang baik untuk belajar.

Pertanyaan nomor 6 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 35 responden yang menjawab netral dengan persentase (38,9%) dan 53 responden yang menjawab setuju dengan persentase (58,9%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam menyukai pekerjaan yang menantang dengan persentase (58,9%). Ini karena rata-rata barista merupakan kalangan usia muda yang memiliki jiwa mengebu-gebu dan berani mencoba hal baru[14] .

Pertanyaan nomor 7 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 32 responden yang menjawab netral dengan persentase (35,6%) dan 56 responden yang menjawab setuju dengan persentase

(62,2%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam menyukai saran atau ide-ide yang baik dengan persentase (62,2%). Ini karena saran atau ide-ide yang baik dapat memberi dorongan untuk selalu memberi inovasi pada perusahaan.

Pertanyaan nomor 8 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju, 40 responden yang menjawab netral dengan persentase (44,4%) dan 50 responden yang menjawab setuju dengan persentase (55,6%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam persaingan dengan rekan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan persentase (55,6%). Ini karena dengan adanya persaingan barista dapat termotivasi untuk memberi kualitas kerja yang lebih baik lagi.

Pertanyaan nomor 9 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, 2 responden yang menjawab kurang setuju dengan persentase (2,2%), 35 responden yang menjawab netral dengan persentase (38,9%), hal yang sama dengan 52 responden yang menjawab setuju dengan persentase (57,8%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam pujian dari atasan dapat meningkatkan semangat kerja dengan persentase (57,8%). Ini karena dengan pujian yg diberikan tentunya barista akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya agar mendapat pujian lagi.

Pertanyaan nomor 10 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan kurang setuju, 23 responden yang menjawab netral dengan persentase (25,6%), 66 responden yang menjawab setuju dengan persentase (73,3%) dan 1 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (1,1%), Hal ini memberi gambaran mayoritas barista starbucks menjawab setuju dalam

bersemangat apabila rekan kerja dapat bekerja sama dalam hal pekerjaan dengan persentase (73,3%). Ini karena perusahaan bekerja secara team work dan memiliki team work yang baik tentunya akan berdampak baik pada perusahaan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sunyoto, 2009). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20. Tabel berikut Penulis menggunakan Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov dengan Residual :

Tabel 10 Uji Normalitas

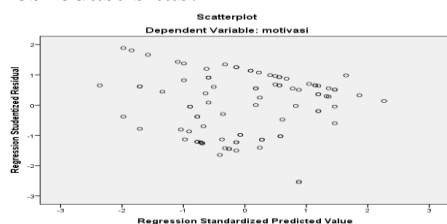
Unstandardized Residual	
N	90
Kolmogorov-Smirnov Z	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.065

Sumber : Data primer yang telah diolah

Pada bilangan Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05, maka data di atas adalah Normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari gambar di atas di ketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterogestisitas pada model regresi.

Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable* (x1, x2, x3, x4,..., xn), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2009). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi.

Tabel 11 Uji multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Kompensasi Langsung	1.486	0.673	Bebas
Kompensasi tidak Langsung	1.486	0.673	Bebas

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah 1,486 yang berarti nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel

mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05 (Sarjono dan Julianita, 2011).

Tabel 12 Uji linearitas X1

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi Langsung	.540	Non Linear
Kompensasi tidak Langsung	.000	Linear

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 pada variabel Kompensasi langsung (X1) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,540. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,540 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi langsung dan motivasi tidak terdapat hubungan yang

linier. Dengan ini maka asumsi linieritas tidak terpenuhi. Sedangkan pada variabel Kompensasi tidak langsung (X2) diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi tidak langsung dan motivasi terdapat hubungan yang linier, maka asumsi linieritas terpenuhi[15].

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2001).

Tabel 13 uji regresi berganda

Model	Understandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.387	3.746		6.509	.000
Kompensasi Langsung	-.226	.117	-.228	-1.1926	.057
Kompensasi tidak Langsung	.537	.125	.509	4.293	.000

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel di atas di temukan bahwa model regresi linear berganda yang di hasilkan adalah $Y = 24,387 - 0,226x_1 + 0,537x_2 + e$ = konstanta = 24.387 meberikan arti bahwa motivasi kerja responden = 24.387 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0. Koefisien dari kompensasi langsung (X₁) sebesar -0,226 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka motivasi akan meningkat sebesar -0,226. koefisien kompensasi tidak langsung (X₂) sebesar 0,537 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1

satuan maka motivasi akan meningkat sebesar 0,537.

Berdasarkan hasil uji parsial variabel x satu persatu di masukan ke dalam model dengan uji t, di peroleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi barista Starbucks coffee ,yaitu kompensasi langsung (X₁) dan kompensasi tidak langsung(X₂). Dengan demikian model akhir yang menunjukkan motivasi barista adalah sebagai berikut :

$$Y = 24.387 - 0,226x_1 + 0,537x_2 + e$$

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial variabel x secara bersama-sama di

masuk ke dalam model dengan uji t, diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi barista di Starbucks Jakarta hanya 1 faktor saja yaitu faktor kompensasi tidak langsung (X_2). Dengan demikian model akhir yang menunjukkan motivasi barista sebagai berikut :

$$Y = 24.387 + 0,538x_2 + e$$

Uji Goodness of Fit

Uji - F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$. Hasil uji - F Kompensasi Terhadap Motivasi. Hasil Uji F untuk variabel Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung diperoleh nilai F hitung = 9,421 dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 didapat F tabel sebesar 3,101. Ini berarti F hitung > F tabel, yang berarti

H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka variabel Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap motivasi barista. Sehingga kesimpulannya adalah model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi barista.

5.5.3 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001). Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. Hasil uji - t antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 14 Uji T

Model	Understandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.387	3.746		6.509	.000
Kompensasi Langsung	-.226	.117	-.228	-1.1926	.057
Kompensasi tidak Langsung	.537	.125	.509	4.293	.000

Sumber : Data primer yang telah diolah

Hasil uji t untuk variabel x_1 (kompensasi langsung) diperoleh nilai t hitung = -1,926 dengan tingkat signifikansi 0,057, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,987. Ini berarti t hitung < t tabel, yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama ditolak, ini berarti bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung

baik atau buruknya tidak berpengaruh signifikan kepada motivasi barista, disebabkan karena kurangnya kebijakan perbandingan tingkat upah atau gaji terhadap barista yang seharusnya dapat disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja sehingga kompensasi langsung tidak memberi pengaruh motivasi untuk barista.

Hasil uji t untuk variabel x_2 (kompensasi tidak langsung) diperoleh nilai t hitung = 4,293 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan

batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,987. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, berarti bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi barista. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi tidak langsung yang di berikan Starbucks maka motivasi barista akan semakin tinggi. disebabkan

karena tunjangan-tunjangan yang di berikan Starbucks cukup baik sehingga memberi pengaruh motivasi untuk barista.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Kompensasi Langsung dan Tidak langsung Terhadap Motivasi Barista dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 15 Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjust R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.159	3.675

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung terhadap Motivasi kerja barista. diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,178 atau (17,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap variabel dependen (motivasi) sebesar 17,8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) mampu menjelaskan sebesar 17,8% variasi variabel dependen (motivasi). Sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi non finansial yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini[12].

Menganalisis dari hasil diatas berdasarkan keadaan sebenarnya bahwa kompensasi langsung tidak dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja barista di Starbucks Jakarta karena rata-rata barista tidak tertarik yang berarti kompensasi langsung terutama gaji merupakan hal yang biasa untuk mereka dan mereka berharap agar perusahaan dapat lebih memperhatikan barista yang memiliki masa kerja yang lebih lama dengan barista

yang masih training, sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja barista di Starbucks Jakarta karena tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang barista harapkan serta dapat menjalin ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Mangkunegara [13] salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pada faktor Ukuran Perbandingan Upah yang artinya Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan[14]. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian ini yaitu kompensasi akan memberi pengaruh terhadap motivasi kerja jika semua faktor terpenuhi namun hasil yang didapatkan dari penelitian ini kompensasi langsung tidak memenuhi harapan kerja karyawan untuk mendapatkan upah sesuai ukuran masa kerja. salah satu asas yang mempengaruhi motivasi kerja barista yaitu pada asas pengakuan yang artinya perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar

terhadap bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya sehingga karyawan bekerja keras dan rajin[15].

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini, penulis menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel X_1 (kompensasi langsung) di peroleh nilai t hitung = -1,926 dengan tingkat signifikansi 0,057. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,987. Ini berarti t hitung < t tabel, yang berarti H_0 diterima. Artinya bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi barista.
2. Hasil uji t untuk variabel X_2 (kompensasi tidak langsung) diperoleh nilai t hitung = 4,293 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,987. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 di tolak. Artinya bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi barista. Dengan demikian kompensasi tidak langsung harus diprioritaskan untuk memberi motivasi barista yang akan semakin tinggi.
3. Hasil uji parsial variabel x secara bersama-sama dimasukkan ke dalam model dengan uji f, diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi barista Starbucks di Jakarta hanya 1 faktor saja yang mempengaruhi yaitu faktor kompensasi tidak langsung (x_2). Dengan demikian model akhir yang menunjukkan motivasi barista sebagai berikut :
$$Y = 24.387 + 0,537x_2 + e$$

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan pada Starbucks di Jakarta, penulis mencoba untuk memberikan saran bagi pihak Starbucks di Jakarta sebagai berikut :

1. Dilihat dari tingkat signifikan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi yang di terima oleh barista Starbucks di Jakarta dan sebaiknya pihak Starbucks memperbaiki kebijakan dalam hal kompensasi langsung khususnya gaji agar dapat memperbaiki ukuran perbandingan upah.
2. Pemberian kompensasi terhadap barista Starbucks dapat ditingkatkan atau di berikan sesuai dengan segmentasi pendidikan atau prestasi yang di dapat.
3. Pemberian kompensasi pada Starbucks di Jakarta adalah salah satu bentuk dukungan perusahaan terhadap barista, sehingga motivasi barista bisa lebih ditingkatkan. Oleh karena itu diharapkan pihak Starbucks dapat memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja serta kinerja barista untuk meningkatkan motivasi kerja baristanya.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Rusdiyanto. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Otonomi, Vol. 12, No. 2, April 2012.
- [3] Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalian & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

- [4] Ziaul Huq. 2005. *Managing change: a barrier to TQM implementation in service industries* *Managing Service Quality*. 2005; 15, 5; ABI/INFORM Global pg. 452
- [5] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [6] Hasibuan, J. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- [8] Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivare Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- [10] Eka Suryaningsih Wardani. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit pembangkitan muara tawar*. Universitas Gunadarma.
- [11] Helen Francis. 2003. *HRM and the beginning of organizational change* *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16, 3; ABI/INFORM Global pg. 309
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- [13] Vicky Tan; Tan Ngoh Tiong. 2005. *Change Management in Times of Economic Uncertainty* *Singapore Management Review*. 2005; 27, 1; ABI/INFORM Global,pg. 49
- [14] Gregory H Watson. 2005. *Design and Execution of a Collaborative Business Strategy* *The Journal for Quality and Participation*. Winter 2005; 28, 4; ABI/INFORM Global pg. 4.
- [15] Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press