IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 941 – 949
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH PROGRAM PENGHARGAAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CATERING SEKAR SERVICE

Astiani Banus[1]*, Hartini[2], Andi Aris Mattunruang[3]
Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo[1,2,3]
Email: astianibanus@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program penghargaan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Catering Sekar Service Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Catering Sekar Service Kota Makassar, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik melalui tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta analisis hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian penghargaan yang sesuai mampu meningkatkan apresiasi terhadap kinerja, menumbuhkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Promosi jabatan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesempatan memperoleh promosi yang adil dan berdasarkan prestasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, loyalitas, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Secara bersama-sama, program penghargaan dan promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang objektif dan promosi jabatan yang transparan merupakan strategi penting dalam menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan penghargaan dan promosi jabatan secara konsisten agar mampu mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Program Penghargaan, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of reward programs and job promotions on employee job satisfaction at Catering Sekar Service in Makassar City. The study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all employees at Catering Sekar Service in Makassar City; a saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Data were collected through questionnaires designed using a Likert scale. Data analysis was conducted using statistical software, encompassing instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and an assessment of the relationships and the model's explanatory power regarding the research variables. The results indicate that reward programs have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Providing appropriate rewards enhances appreciation for performance, fosters work motivation, and encourages employees to contribute more effectively to the company. Job promotions are also shown to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Opportunities for fair, merit-based promotions motivate employees to improve their competencies, loyalty, and commitment in carrying out their duties. Collectively, reward programs and job promotions exert a positive and significant influence on employee job satisfaction. These findings suggest that implementing an objective reward system and transparent job promotion processes are crucial strategies for fostering job satisfaction, boosting morale, and supporting the achievement of organizational goals. Consequently, the company is encouraged to consistently develop its reward and promotion policies to sustain employee job satisfaction and continuously enhance organizational performance.

Keywords: Recognition Programs, Job Promotions, and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yaitu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari pengalaman dan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat mendukung keterlibatan, komitmen, dan kinerja karyawan, sedangkan ketidakpuasan berpotensi menurunkan motivasi serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Luthans, 2022).

Dua faktor yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja adalah program penghargaan (reward) dan promosi jabatan. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi dapat menumbuhkan perasaan dihargai serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Armstrong & Taylor, 2023). Sementara itu, promosi jabatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier. Pelaksanaan promosi secara objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan ketidakjelasan kriteria promosi berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan (Robbins & Judge, 2021).

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi karyawan Catering Sekar Service Kota Makassar. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa apresiasi terhadap hasil pekerjaan dinilai belum sepenuhnya merata dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, mekanisme kenaikan jabatan dan kriteria promosi dinilai belum cukup jelas bagi sebagian karyawan. Kondisi ini berkaitan dengan kepuasan kerja, khususnya dalam hal penghargaan yang diterima, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan atas hasil pekerjaan.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan program penghargaan dan promosi jabatan yang adil, transparan, serta berdasarkan kontribusi dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program penghargaan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Catering Sekar Service Kota Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program penghargaan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Catering Sekar Service Kota Makassar. Pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Catering Sekar Service yang berjumlah 30 orang. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu Analisis Statistik Deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 941 – 949
ISSN: 3026-2798 online

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

NO	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	P1X1	0,787	0,361	Valid
2	P2X1	0.815	0.361	Valid
3	P3X1	0.865	0.361	Valid
4	P4X1	0.857	0.361	Valid
5	P5X1	0.804	0.361	Valid
6	P1X2	0.856	0.361	Valid
7	P2X2	0.692	0.361	Valid
8	P3X2	0.884	0.361	Valid
9	P4X2	0.812	0.361	Valid
10	P5X2	0.887	0.361	Valid
11	P1Y	0.839	0.361	Valid
12	P2Y	0.888	0.361	Valid
13	P3Y	0.896	0.361	Valid
14	P4Y	0.836	0.361	Valid
15	P5Y	0.829	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung sebesar 0,692–0,896, lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	15

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969 untuk 15 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,80, sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan karena memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65294541
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.077
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 941 – 949
ISSN: 3026-2798 online

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap 30 responden, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

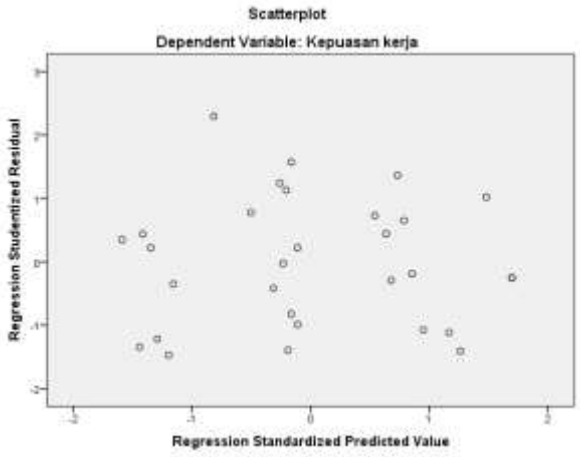
Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	sig	Keterangan
Konstanta	-0,909	-0,781	0,441	-
Program penghargaan	0,462	3,254	0,003	Berpengaruh positif dan signifikan
Promosi jabatan	0,593	4,181	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Program Penghargaan dan Promosi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,224 dan VIF sebesar 4,472. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,909	1,163	–	-0,781	0,441
Program Penghargaan	0,462	0,142	0,427	3,254	0,003
Promosi Jabatan	0,593	0,142	0,549	4,181	0,000

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar -0,909 yang menunjukkan bahwa apabila variabel program penghargaan dan promosi bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja berada pada angka -0,909, meskipun nilai ini secara statistik tidak signifikan (Sig. 0,441 > 0,05). Selanjutnya, variabel program penghargaan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi 0,003 (< 0,05), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, variabel promosi (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,593 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Di antara kedua variabel independen tersebut, promosi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karena memiliki nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,549, lebih tinggi dibandingkan variabel program penghargaan yang memiliki nilai Beta sebesar 0,427.

Hasil Uji T

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Beta	Standar Error	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	-0,909	–	1,163	-0,781	0,441
Program Penghargaan	0,462	0,427	0,142	3,254	0,003
Promosi Jabatan	0,593	0,549	0,142	4,181	0,000

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji *t*), diperoleh bahwa variabel program penghargaan (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,254 dengan tingkat signifikansi 0,003 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang membuktikan bahwa program penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Selanjutnya, pengujian pada variabel promosi (X_2) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,181 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menunjukkan bahwa promosi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji F

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat (JK)	df	Rata-rata Kuadrat (RJK)	F hitung	Sig.
Regresi	682,932	2	341,466	116,358	0,000
Residual (Galat)	79,235	27	2,935	–	–
Total	762,167	29	–	–	–

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F-hitung sebesar 116,358 > F-tabel sebesar 3,35. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Promosi (X_1) dan Program Penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan/pegawai pada objek penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947[a]	.896	.888	1.713

a. Predictors: (Constant), Promosi , Program penghargaan
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Promosi dan Program Penghargaan dengan Kepuasan Kerja. Nilai R Square sebesar 0,896 atau 89,6% berarti kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 89,6% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, program penghargaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana semakin baik penghargaan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Selain itu, promosi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa pemberian kesempatan promosi secara adil dan transparan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, program penghargaan dan promosi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga penerapan kedua kebijakan tersebut secara optimal dapat menjadi instrumen strategis dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Amiruddin, J., Al Amin, & Nastiar, F. M. (2025). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan perspektif literatur manajemen sumber daya manusia. *International Journal of Society, 3*(2).

Anissa, E. A. (2023). Makna job satisfaction bagi karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 2*(2).

Arifin, S., & Wibowo, T. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(2). https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/JUMMA45/article/download/5100/3962/18616

Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Reward sebagai imbalan untuk meningkatkan produktivitas*. Kogan Page.

Bintoro, & Daryanto. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Gava Media.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Dessler, G. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10, Jilid 2). PT Indeks.

Fathiyyah, S. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis efektivitas sistem reward pada karyawan PT P. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2022). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Julianto, M. K., Shalfa, W. N. H., Bogi, B. M., & Indarto, B. P. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Berkarakter Pendekar*.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.

Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2023). Job satisfaction and workplace quality: Contextual factors. *International Journal of Human Resource Studies*.

Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Mahardianyah, M. (2025). The effect of job promotion on work motivation and job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, 5*(1).

Mane, A., & Abubakar, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi*. Deepublish.

Mariah, S., & Faisal, M. (2025). Evaluasi sistem kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(3).

Mintawati, H. (2024). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan program penghargaan melalui sistem reward. *Jurnal Minfo Polgan, 13*(1).

Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (2023). The role of organizational justice in employee turnover intention. *International Journal of Human Resource Management*.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill.

Nuro, D. A., & Harianto, K. (2025). Transformation of reward systems to enhance employee engagement in the digital platform work environment: A literature review. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 11*(2), 273–285. https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2184

Nyoman, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan program penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal, 3*(1). https://media.neliti.com/media/publications/101103-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi-ker.pdf

Pramono, R. W. (2021). The effect of intrinsic rewards and extrinsic rewards on performance with job satisfaction as intervening variables. *Journal of Social Science, 2*(2).

Putra, R. A., & Sari, M. (2023). Pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(1).

Rahmadiani, R., Hasanuddin, H., Jumawan, J., & Setyawati, N. W. (2025). The influence of training and job promotion on employee performance at PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2*(4).

Riadi, F., Riani, D., & Sunarsi, D. (2025). Analysis of the influence of job satisfaction,

transformational leadership, and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance and its impact on employee retention in manufacturing companies in Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/index

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Rudiansyah, M. (2021). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal, 3*(1).

Rudiansyah, R., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi melalui motivasi untuk optimalisasi kinerja guru yang berkelanjutan. *Jurnal Cendekia Ilmiah (J-CEKI)*. https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/5706

Ruzungunde, V., Sanhokwe, H., & Chinyamurindi, W. (2024). Determinants of job satisfaction: The role of person–organisation fit, decent work and employee–organisational factors on job satisfaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences, 27*(1).

Sari, D. E., Senen, S. H., & Razati, G. (2018). Gambaran program promosi jabatan, penghargaan dan kepuasan kerja karyawan PT. Gunanusa Utama Fabricators Serang. *Journal of Business Management Education*, 3(2), 78–90.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Septiyana Lestari, Saroyo (2022) Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Agung Putra Jaya *Mandiri Kabupaten Tabalong* Jurnal.stiatabalong

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. S. (2023). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu*. Productivity, 3(6), 521-526.