



Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan Status Karyawan sebagai Variabel Moderasi

Rini Sartini, Laeli Budiarti

Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Jenderal Soedirman

Volume 4 Nomor 1
April 2020: 31-44
DOI: 10.30997/jtm.v4i1.2636

Article History

Submission: 13-03-2020

Revised: 23-03-2020

Accepted: 29-03-2020

Published: 01-04-2020

Kata Kunci:

Kepuasan Kompensasi, Motivasi Kerja, Status Karyawan

Keywords:

Compensation Satisfaction, Working Motivation, Employment Status

Korespondensi:

Rini Sartini

sartinirini0@gmail.com

Abstrak: Konsep dari kepuasan kompensasi terdiri dari kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktifitas. Lebih jauh lagi, motivasi kerja terdiri dari kebutuhan kekuasaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi. Status karyawan dikategorikan sebagai pekerja permanen atau non-permanen (berbasis kontrak). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari kepuasan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan survey. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai (dosen atau non-dosen) di Universitas Djuanda, Bogor. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling* sebagai teknik pengambilan data dan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Kuesioner dikirim kepada 100 responden untuk mengumpulkan data primer. Penelitian ini mengungkap tidak ada pengaruh interaksi antara kepuasan kompensasi dan status karyawan terhadap motivasi kerja, dibuktikan nilai sig $0,459 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-7,47$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kompensasi dapat dirasakan oleh setiap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Persamaan regresinya adalah $Y=44,643 + 1,093X_1 + ,565X_2 - ,241X_1X_2$. Organisasi diharapkan dapat menjaga motivasi kerja karyawan dan mengangkat status karyawan untuk kesejahteraan karyawan yang bekerja. Sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

The Effect of Compensation Satisfaction on Working Motivation with Employment Status as Moderated Variable

Abstract: Concept of compensation satisfaction consists of material compensation satisfaction, social compensation, and activity compensation. Furthermore, work motivation consists of power needs, achievement needs, affiliation needs. Employment status is categorized as permanent or non-permanent workers (contract based). This study aims to measure the effect of compensation satisfaction on work motivation with employment status as a moderating variable. This research method is quantitative research and survey. The population of this study were all employees (lecturers or non-lecturers) at Djuanda University, Bogor. This study uses *convenience sampling* as a data collection technique and multiple regression analysis to test hypotheses. Questionnaires were sent to 100



respondents to collect primary data. This study revealed that there was no interaction effect between compensation satisfaction and employee status on work motivation, evidenced by a sig value of 0.459 > 0.05 and a tcount of -7.47. This shows that in this study compensation satisfaction can be felt by every permanent employee and non-permanent employee. The regression equation is $Y = 44,643 + 1,093X_1 + .565X_2 - .241X_1X_2$. The organization is expected to be able to maintain employee motivation and permanent the status of employee for the welfare of employees who work. So the employee's work is consistent with what the organization wants.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan usaha, organisasi memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia, yang kompeten di bidangnya untuk membantu perusahaan dalam mencapainya. Selain sebagai unsur yang menentukan keberhasilan organisasi, manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan kehidupan yang layak. Hal tersebut merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi motivasi, prestasi, disiplin kerja, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan, organisasi tempat mereka bekerja (Hasibuan, 1997).

Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang dapat memberikan kondisi perusahaan atau organisasi yang baik sehingga dapat mendorong karyawan un-

tuk tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan potensi diri serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Motivasi kerja sangat penting untuk karyawan dalam bekerja, dikarenakan hal tersebut sangat mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan terhadap perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan karyawan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1994), untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan.

Pada umumnya karyawan yang menerima kompensasi adalah karyawan yang berhasil melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi. Sementara, karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan organisasi, tidak akan memperoleh pembayaran tunjangan atau lainnya, melainkan

hanya gaji bulanan (Budiarti, 2013). Perbedaan pendapatan tersebut dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik untuk mendapatkan kompensasi dari organisasi.

Oleh karena itu, kompensasi merupakan hal penting untuk karyawan karena hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik bagi organisasi, kompensasi juga mencerminkan nilai dari suatu karya karyawan di antara rekan kerja mereka. Program kompensasi sangat penting bagi organisasi, dikarenakan dapat mencerminkan bentuk usaha organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sehingga para karyawan tidak berpikir untuk pindah kerja atau *resign* (Handoko, 1994).

Organisasi yang sukses dikarenakan telah memberikan gaji, kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan akan berusaha mempertahankan performanya dalam bekerja dan membantu mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Apabila karyawan telah memiliki motivasi kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berkembang pesat seperti

halnya di Universitas Djuanda Bogor (Unida).

Unida merupakan universitas swasta dimana seluruh karyawannya berusaha mempertahankan performa kinerja di tengah persaingan sektor pendidikan tinggi di Indonesia yang semakin kompetitif. Hal ini terbukti dengan beberapa prestasi yang telah diraih oleh UNIDA, yaitu meraih urutan ke 60 (*cluster* dua) universitas swasta non-vokasi terbaik, meraih urutan 51 (*cluster* dua) pemeringkatan perguruan tinggi berbasis kinerja kemahasiswaan, urutan 40 (*cluster* sangat baik) pemeringkatan perguruan tinggi berbasis kinerja pengabdian kepada masyarakat, urutan 49 (*cluster* utama) se-Indonesia versi Kemenristekdikti pada tahun 2019. Hal ini dapat terwujud karena karyawan merasakan kepuasan kompensasi sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan sehingga mempertahankan performa kinerjanya.

Dapat dikatakan bahwa tidak hanya kompensasi yang menjadi hal utama untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan, ada beberapa faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan seperti status karyawan, budaya organisasi, beban kerja dan peluang promosi jabatan. Status karyawan adalah

faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena umumnya mereka mengharapkan menjadi karyawan tetap dalam suatu organisasi.

Terdapat dua status karyawan yaitu status karyawan tidak tetap (kontrak) atau status karyawan tetap. Status pekerja secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pada dasarnya mereka membutuhkan kepastian dan kejelasan apakah karyawan tersebut merupakan karyawan tetap atau kontrak. Pekerja berstatus tetap cenderung memiliki motivasi yang rendah dikarenakan memiliki posisi aman tidak mudah untuk di pecat organisasi jika tidak melakukan hal-hal yang melanggar peraturan di dalam organisasi tersebut. Sedangkan karyawan yang tidak tetap akan memiliki motivasi dalam bekerja yang sangat baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan karena adanya harapan yang tinggi untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja (Arta, 2014; Juliningrum & Sudiro, 2013; Sarira, 2015). Namun, hasil penelitian Eduard (2015), menunjukkan variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan ter-

hadap motivasi kerja. Dalam beberapa penelitian sebelumnya mengenai variabel kepuasan kompensasi masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian ulang atas variabel-variabel sebelumnya yang dilakukan peneliti sebelumnya untuk dianalisis kembali pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap motivasi kerja dengan status karyawan sebagai variabel moderasi.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan survey. Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan dosen maupun non-dosen di Universitas Djuanda Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer sehingga pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner.

Populasi penelitian ini sebanyak 50 responden. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Djuanda Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling*, merupakan cara terbaik untuk memperoleh sejumlah informasi dasar secara tepat dan efisien (Sekaran, 2009). Penelitian ini memiliki kebebasan untuk memi-

lih dan memperoleh sampel yang paling cepat dan mudah.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness dan digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji *goodness of fit*, uji analisis regresi berganda. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi
- b₂ = Koefisien Regresi
- b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Status Karyawan
- X₁.X₂ = Interaksi Kepuasan kompensasi dan Status karyawan

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner.

Data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Perse-ntase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	100	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	50	50%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	50	50%
4	Total kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian	50	50%

Peneliti menyebarkan sebanyak 100 kuesioner kepada responden, yaitu dosen dan non-dosen yang bekerja di UNIDA yang berada di wilayah Bogor-Jawa Barat. Tetapi, kuesioner yang dikembalikan hanya sebanyak 50 kuesioner. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data kurang lebih selama satu minggu.

Dari 50 responden tersebut, dilakukan analisis karakteristik responden untuk menjelaskan profil responden yang telah menjawab kuesioner tersebut. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah umur (tabel 2), jenjang pendidikan (tabel 3), jabatan (tabel 4), dan status kerja responden (tabel 5). Hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan di da-

lam kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	10	20.0	20.0	20.0
26-35	28	56.0	56.0	76.0
36-45	8	16.0	16.0	92.0
>46	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	%	Valid%	Cumulative%
SLTA	3	6.0	6.0	6.0
D3	2	4.0	4.0	10.0
S1	15	30.0	30.0	4.0
S2	27	54.0	54.0	94.0
S3	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frequency	%	Valid%	Cumulative%
Dosen	28	56.0	56.0	56.0
Non-Dosen	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Status	Frequency	%	Valid%	Cumulative%
Kontrak	8	16.0	16.0	16.0
Tetap	42	84.0	84.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Data pada penelitian ini telah memenuhi uji persyaratan data untuk uji hipotesis (tabel 10 & 11). Adapun uji persyaratan data, antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas (tabel 6), uji koefisien determinasi (R^2) (tabel 7), uji Heteroskedastisitas (tabel 8), Uji Goodness of Fit (tabel 9).

Uji Validitas dilakukan kepada 50 responden, dengan hasil menunjukkan semua butir indikator didalam variabel kepuasan kompensasi, motivasi kerja valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari

pada r_{tabel} atau $0.2353 > 0.2306$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir indikator pada penelitian ini yang terdiri variabel kepuasan kompensasi, motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.2100000
	Std. Deviation	4.18474854
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

Data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang memiliki nilai sig 0,115 dimana nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,115 > 0,05$) (tabel 6). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis regresi yang akan dibuat sebagai hipotesis penelitian dipastikan telah memenuhi asumsi normalitas, dan pengujian hipotesis penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 7 Hasil Uji R^2

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.447

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	sig
(Constant)	-.572	.569
Kompensasi	.999	.320
Status Karyawan	-.782	.436
Kmp.Sk	-.950	.345

Tabel 9 Hasil Uji Goodness of Fit

Model	Sum of Squares	df	F	Sig
1 Regression	2016.303	3	14.220	.000 ^b
Residual	2174.197	46		
Total	4190.500	49		

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua Coefficients^a

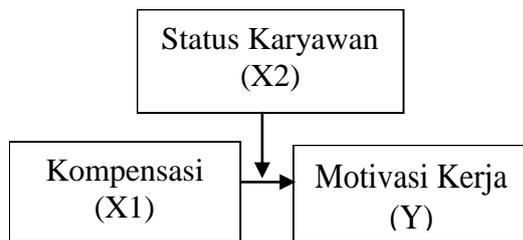
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.555	5.052		9.612	.000
KMP	.953	.158	.637	6.020	.000
SK	-6.130	2.641	-.245	-2.321	.025

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Ketiga Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.643	7.292		6.122	.000
KMP	1.093	.246	.730	4.452	.000
SK	.565	9.344	-.023	.060	.952
KMP.SK	-.241	.322	-.292	-.747	.459

Pembahasan

Berikut adalah landasan pemikiran penelitian ini bahwa ada keterkaitan antara tiga variable pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut membutuhkan sejumlah paparan teori sebagaimana dijelaskan berikut.

Teori harapan adalah kekuatan yang ada pada diri manusia, yang memotivasi individu untuk bekerja dengan giat tanpa merasakan beban dalam melakukan hal tersebut akibat timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaannya (Vroom, 1964). Victor H. Vroom memiliki tiga

asumsi yaitu: 1) harapan hasil (*outcome expectancy*), harapan hasil muncul karena adanya harapan dari perlakuan seseorang atas hasil yang diinginkan; 2) Valensi (*valence*), valensi merupakan nilai yang diberikan oleh individu kepada hasil yang diinginkan karena setiap hasil memiliki nilai bagi individu; 3) harapan usaha (*effort expectancy*), bentuk usaha yang diberikan dari seseorang dalam mencapai suatu hasil tertentu karena setiap pencapaian tersebut berhubungan dengan seberapa sulit dalam mencapainya.

Motivasi merupakan bentuk dorongan untuk menciptakan semangat kerja individu agar dapat bekerja sama, bersosialisasi dalam bekerja, bekerja efektif dan efisien untuk mendapatkan kepuasan atas hasil yang diperoleh (Hasibuan, 2010).

Manajemen organisasi harus memahami pentingnya motivasi karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan sehubungan dengan tercapainya tujuan organisasi.

Indikator-indikator motivasi yaitu: 1) kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), dorongan untuk melebihi standar tertentu, mencapai target, bekerja keras untuk berhasil; 2) kebutuhan ke-

kuatan (*need for power*), dapat membuat individu yang lain berperilaku atau melakukan hal sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya; dan 3) kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), keinginan seseorang memiliki suatu hubungan yang saling menghormati, menyayangi, ramah dan akrab (McClelland, 1987).

Kompensasi merupakan upah atas jasa yang diterima karyawan dari tempat ia bekerja atas jasa yang diberikannya. Kompensasi memiliki dua jenis yaitu, kompensasi finansial langsung (gaji, upah, bonus) dan tidak langsung seperti kepuasan karyawan atas pekerjaannya seperti pengakuan sebagai karyawan yang kompeten, beban kerja yang sesuai dengan *jobdesk* dan adanya waktu luang (Sutrisno, 2009).

Kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material tidak selalu identik dengan uang, dan tunjangan melainkan (*physical reinforcer*), seperti fasilitas tempat *gym*, parkir gratis, paket data bulanan dan ruang kantor yang nyaman. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, salah satunya

seperti acara *family gathering* yang diselenggarakan dari organisasi.

Sementara kompensasi aktivitas merupakan kekuasaan individu untuk melakukan aktivitas lainnya di luar jam kerjanya sehingga individu tersebut tidak merasa bosan terhadap rutinitas pekerjaannya. Ketiga bentuk kompensasi ini akan menimbulkan efek yang baik bagi motivasi karyawan (Michael & Weintein, 1993).

Kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan akan berdampak baik bagi organisasi dikarenakan kinerja yang dihasilkan karyawan akan sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada organisasi. Apabila seorang karyawan merasa hasil kerjanya akan dihargai dan organisasi menggunakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan karyawan, maka organisasi tersebut berupaya mengoptimalkan motivasi. Kepuasan karyawan jika kompensasi tersebut dirasakan: 1) layak dengan kemampuan dan beban kerja; 2) berkaitan dengan prestasi karyawan; dan 3) Sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu

Namun, Jika kepuasan kompensasi rendah maka motivasi kerja juga rendah, memungkinkan akan terjadi pe-

nundaan pekerjaan, *turnover* dan *absenteeisme* karyawan akan meningkat dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan.

Beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan, yaitu: 1) karyawan menerima tidak sesuai dengan ekspektasi mereka atau dapat dikatakan menerima dengan jumlah yang sangat kecil tidak sesuai dengan beban kerja mereka; 2) adanya perilaku yang tidak adil dari atasan dalam memberikan wewenang yang berbeda dengan status jabatan yang sama; dan 3) organisasi tidak memberikan informasi yang rinci kepada karyawan atas kompensasi yang akan diterima.

Berdasarkan pengertian tersebut kompensasi adalah upah lebih yang diberikan organisasi kepada karyawan atas hasil kerja karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan.

Status karyawan dibagi menjadi 2 yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap dan Karyawan kontrak yaitu PKWT. Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja baik secara lisan maupun tulisan, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

pekerja dan organisasi. Status kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya, yaitu 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karyawan dianggap sebagai PKWT apabila kontrak kerja tidak lebih dari tiga tahun dan tidak ada masa (*probation*). Pada PKWTT terdapat masa (*probation*) dengan waktu paling lama tiga bulan dari masa penerimaan karyawan tersebut. Apabila lebih dari waktu yang ditentukan maka berdasarkan aturan hukum, sejak bulan keempat, pekerja dinyatakan sebagai pekerja tetap.

Tetapi, ada beberapa keuntungan menjadi pekerja kontrak yaitu besarnya kesempatan menambah keahlian, menambah relasi, penghasilan, dan fleksibilitas tidak terikat harus sampai pensiun. Akan tetapi, karyawan dengan status kontrak tidak dapat merasa aman begitu saja, karena karyawan kontrak tidak memiliki jenjang karir yang pasti, jaminan sosial, kompensasi, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berbeda besarnya dengan karyawan tetap. Hal ini tentunya akan memicu kondisi psikologis karyawan kontrak menjadi se-

makin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan berusaha untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dikarenakan karyawan kontrak memiliki harapan untuk menjadi karyawan tetap dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kepuasan kompensasi sangat erat dikaitkannya dengan motivasi kerja, karena apabila kompensasi dikelola efektif secara langsung dan benar sesuai dengan aturan organisasi hal ini akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian mengaitkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja (Erwinsyah et al., 2015; Ferreira, 2016; Gelard & Rezaei, 2016; Ghazanfar et al., 2011; Haryani et al., 2015; Negash et al., 2014; Poonam & Kaur, 2015; Putrayasa et al., 2014; Rizal et al., 2014; Sarira, 2015). Penelitian tersebut dilakukan dari berbagai negara dan berbagai bidang industri, dan menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan hasil yang positif terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap

motivasi kerja, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan terhadap Kompensasi meningkatkan Motivasi Kerja

Pengaruh Status Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga organisasi atau perusahaan harus menjaga motivasi kerja dengan cara memberikan kepuasan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krishnamurti (2007), menunjukkan adanya perbedaan kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Indonesia, dimana tingkat motivasi karyawan tetap lebih tinggi dari pada kontrak.

Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Putry (2018), menunjukkan adanya perbedaan kinerja karyawan kontrak dan karyawan permanen pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Jember. Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh status karyawan terhadap motivasi kerja, maka hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H2: Status Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hubungan Antara Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Yang Di Moderasi Oleh Status Karyawan

Selain adanya sistem kompensasi yang diterapkan pada organisasi, masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satunya adalah status karyawan, status karyawan sering dikaitkan dengan kepuasan kompensasi dan motivasi dikarenakan apabila status karyawan masih kontrak maka motivasi karyawan tersebut menjadi tinggi hal ini disebabkan karena adanya harapan akan masa depan untuk menjadi karyawan tetap dan karena adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Sehingga karyawan berusaha untuk mendapatkan kompensasi dari organisasi yang optimal dan merasa puas atas apa yang dicapai.

Banyak penelitian terdahulu mengenai status karyawan dalam hubungannya dengan kepuasan kompensasi dan motivasi kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyyah, 2008), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara motivasi berprestasi pegawai outsourcing dan pegawai tetap PDAM Kota Pasuruan, dimana motivasi pegawai *outsourcing* lebih tinggi dari pada pegawai tetap. Sementara peneliti-

an yang dilakukan (Firdausi, 2014), juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja pegawai outsourcing dan pegawai tetap PT. Lamipak Primula Indonesia, dimana motivasi pegawai outsourcing lebih tinggi dari pada pegawai tetap. Berdasarkan penelitian terdahulu terkait hubungan antara kepuasan kompensasi dan motivasi kerja yang di moderasi oleh status karyawan, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut: H3: Status Karyawan memperkuat pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu, sebagai berikut: 1) Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 6.020; 2) Status karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai sig $0,025 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar -2.321. 3) Tidak ada pengaruh interaksi antara kepuasan kompensasi dan status karyawan terhadap motivasi kerja, dibuktikan nilai sig $0,459 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar -7.47. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan

kompensasi dapat dirasakan oleh setiap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap; dan 4) persamaan regresinya adalah $Y=44.643+ 1.093X_1 + .565X_2 - .241X_1X_2$

Keterbatasan

Sebagaimana suatu penelitian, dalam penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan, antara lain: 1) Penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja hanya terbatas pada aspek kepuasan kompensasi dan status karyawan, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti motivasi kerja dari aspek lain yang mempengaruhinya. 2) Data distribusi kuesioner yang dikirim sebanyak 100, sedangkan yang kembali ke penulis sebanyak 50 atau 50% dari jumlah kuesioner yang disebar. Sampel yang tidak kembali sebanyak 50 atau 50%, dapat saja memengaruhi hasil penelitian.

Implikasi

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yaitu sebagai berikut: 1) Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kompensasi, status karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan motivasi kerja dapat meningkat jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan selain itu status karyawan

juga menjadi salah satu faktor karyawan termotivasi untuk selalu bekerja dengan giat karena memiliki harapan yang tinggi untuk diangkat menjadi karyawan tetap. 2) Penelitian ini juga membuktikan bahwa tidak ada pengaruh interaksi antara kepuasan kompensasi dan status karyawan. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kompensasi dirasakan oleh semua karyawan tanpa membedakan status karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. 3) Bagi Organisasi atau perusahaan, diharapkan dapat menjaga dan menjunjung tinggi motivasi kerja karyawan, mengangkat status karyawan untuk kesejahteraan karyawan yang bekerja, sehingga karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan organisasi atau perusahaan yang efektif dan efisiensi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, keterbatasan, serta implikasi yang diungkapkan, peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian kembali.

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, diharapkan peneliti selanjut-

nya untuk mempertimbangkan: 1) jumlah sampel dalam penelitian, sehingga dapat meningkatkan dan memperluas lingkup karyawan yang mengisi kuesioner dan dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang memungkinkan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu seperti disiplin, budaya organisasi, beban kerja, kinerja karyawan; 2) lebih memperluas penyebaran kuesioner bukan hanya di wilayah Universitas yang terdapat di Bogor saja, namun di seluruh Indonesia, karena masih banyak Universitas yang belum dijangkau oleh peneliti yang memungkinkan terdapat hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, D. N. C. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 5, 182-205.
- Budiarti, L. (2013). Pengaruh Variabel Usaha dan Keterampilan pada Hubungan Insentif Moneter terhadap Kinerja. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 9(2), 150-168. <https://doi.org/10.14710/jaa.v9i2.5993>
- Eduard, N. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Customer Service Grapari Telkomsel Cabang Pemuda Surabaya*.
- Erwinsyah, Wadud, M., & D.P, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1).
- Ferreira, D. (2016). The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution. *International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER)*, 7, 793-803.
- Firdausi, A. R. (2014). Analisis Perbedaan Kinerja antara Pegawai Tetap dan Kontrak pada PT. Lampiak Primula Indonesia. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Fitriyyah, Z. (2008). *Analisis Komperatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PDAM kota Pasuruan*.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration - a case study in Tehran. *Asian Social Science*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ass.v12n2.p165>
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M., & Bashir, M. (2011). A Study Of Relationship Between Satisfaction With Compensation And Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja

- (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan / Malayu S. P. Hasibuan*. Gunung Agung.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4).
- Krishnamurti. (2007). *Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak*.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Michael, L., & Weintein, H. P. (1993). *Money is Everything*. Annual Report HR.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The Effect Of Compensation On Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Journals of Business Management and Accounts*.
- Poonam, M., & Kaur, B. J. (2015). Impact of Compensation Management on Employee Motivation: A Case Study of Malviya Urban Cooperative Bank. *International Journal of Scientific Research and Reviews*, 4(3), 59-71.
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1).
- Putry, W. P. (2018). *Analisis Perbedaan Kinerja, Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Jember*.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2014). Effect Of Compentsation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baperkasa di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951-965.
- Sekaran. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Son, Inc.