

## **Pengaruh Kompensasi dan Status Pekerjaan Tetap Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung**

<sup>1</sup>Hepiana Patmarina, <sup>2</sup>Michael Hans Setiawan

Universitas Bandar Lampung

### **Abstrak**

Dalam mengelola sumber daya manusia, kompensasi dan status pekerjaan tetap menjadi faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi adalah hal yang sulit dilakukan bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kompensasi dan status pekerjaan tetap memengaruhi keinginan untuk bekerja di We Drink di Bandar Lampung. Melalui penelitian ini, kami berharap dapat lebih memahami bagaimana kedua faktor ini berperan dalam motivasi karyawan dan memberikan rekomendasi untuk organisasi mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Metode penelitian tinjauan pustaka merupakan jenis penelitian yang dirancang untuk menghasilkan pengetahuan, mengkaji, dan menggabungkan informasi yang berkaitan dengan suatu topik penelitian. Hasil analisis mengindikasikan bahwa baik kompensasi maupun status pekerjaan tetap memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu merancang program kompensasi yang komprehensif dan mempertimbangkan status pekerjaan karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka.

*Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi dan Status Karyawan*

### **Abstract**

*In managing human resources, compensation and employment status remain key factors that influence employee work motivation. Providing motivation to employees to achieve higher levels of performance is difficult for companies. The purpose of this research is to study how compensation and permanent employment status influence the desire to work at We Drink in Bandar Lampung. Through this research, we hope to better understand how these two factors play a role in employee motivation and provide recommendations for organizations to develop more effective human resource management. The literature review research method is a type of research designed to generate knowledge, examine, and combine information related to a research topic. The results of the analysis indicate that both compensation and permanent employment status have a positive influence on employee work motivation. These findings indicate that companies need to design comprehensive compensation programs and consider employees' employment status to increase their motivation.*

*Keywords: Work Motivation, Compensation and Employee Status*

---

Copyright (c) 2024 Michael Hans Setiawan

✉ Corresponding author :

Email Address : [michaelhanssetiawan@gmail.com](mailto:michaelhanssetiawan@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Karyawan yang baik adalah aset berharga bagi perusahaan. Kinerja unggul sebuah perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Kontribusi mereka sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Keinginan pribadi yang kuat menjadi penggerak utama tindakan mereka. Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda, dan kebutuhan ini selalu berubah. Dan untuk memuaskan kebutuhannya, manusia berusaha untuk mencapai hasil terbaik.

Perusahaan sering mengalami kesulitan dalam upaya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, di antaranya adalah kompensasi yang diberikan serta status pekerjaan tetap yang dimiliki. Kedua faktor ini memiliki peranan signifikan dalam membentuk persepsi karyawan mengenai nilai kerja yang mereka lakukan dan tingkat keamanan pekerjaan yang mereka miliki. Pemberian pujian, penghargaan, dan penyediaan fasilitas yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk lebih bertanggung jawab, meningkatkan kerja sama tim, dan menunjukkan inisiatif yang lebih besar. (Patmarina & Anisa, 2023).

Kompensasi yang layak tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, dan insentif lain yang dirancang untuk menghargai kinerja dan kontribusi karyawan. Jika karyawan merasa kompensasi mereka sesuai dengan kontribusi, semangat kerja mereka akan meningkat dan produktivitas pun ikut naik. Selain itu, status pekerjaan tetap memberikan stabilitas bagi karyawan, yang dapat mengurangi tingkat kecemasan akan ketidakpastian pekerjaan, serta mendorong komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Status pekerjaan tetap memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga mereka lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Program kompensasi biasanya menargetkan manfaat bisnis, tenaga kerja, pemerintah, atau masyarakat. Program kompensasi harus dirancang sesuai dengan hukum dan praktik industri untuk mencapai kepuasan semua pihak. (Arifudin, 2019).

Sebagai bisnis yang bergerak di industri minuman, Wedrink memiliki kebutuhan untuk mempertahankan karyawan yang termotivasi dan produktif demi menjaga kualitas layanan dan pengalaman pelanggan. Berdasarkan hal tersebut apakah kompensasi dan status pekerjaan tetap memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Wedrink. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi motivasi karyawan sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang

efektif. Penelitian ini mengkaji dampak kompensasi dan status pekerjaan terhadap motivasi karyawan di Wedrink, Bandar Lampung.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian yang terdiri dari 35 karyawan Wedrink. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan WeDrink di Bandar Lampung. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5. Sampel penelitian terdiri dari 35 karyawan. Semakin banyak data yang kita kumpulkan, semakin baik perkiraan kita tentang keseluruhan kelompok (Agustine & Andani, 2023). Teknik stratified random sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel, dimana peneliti memberi ruang yang sama bagi setiap populasi untuk dimasukkan ke dalam sampel dengan mempertimbangkan taraf populasi.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Kompensasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Status Pekerjaan Tetap	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25 data diolah tahun 2024

$$Y = 11.449 + 0.552(X_1) + 0.277(X_2)$$

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11.449 menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi (X1) dan Status Pekerjaan Tetap (X2) adalah 0 (konstan), maka Motivasi Kerja (Y) yang tercapai adalah sebesar 11.449.
- b. Nilai koefisien regresi untuk Kompensasi (X1) sebesar 0.552 menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan pada Kompensasi akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.552, dengan asumsi Status Pekerjaan Tetap (X2) tetap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk Status Pekerjaan Tetap (X2) sebesar 0.277 mengindikasikan bahwa setiap penambahan satuan pada Status Pekerjaan Tetap akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0.277, dengan asumsi Kompensasi

(X1) tetap konstan. Maka dari penjelasan tersebut Kompensasi maupun Status Pekerjaan Tetap berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, yang berarti peningkatan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan Motivasi Kerja secara signifikan.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Kompensasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Status Pekerjaan Tetap	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25 data diolah tahun 2024

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaji dan status pekerjaan yang tetap sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan tabel distribusi t dengan  $df = (N-1) = 34$  dan  $\alpha = 0,05$  (dua sisi), t-tabel yang sesuai adalah 2.032. Nilai t untuk motivasi adalah  $5.992 > 2.032$  dengan p-value = 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Begitu juga dengan status pekerjaan tetap, yang memiliki  $t = 2.560 > 2.032$  dan p-value = 0.015, menunjukkan bahwa status pekerjaan tetap juga berdampak positif terhadap motivasi kerja. Secara keseluruhan, hasil uji t inimenunjukkan kedua faktor tersebut, yaitu kompensasi dan status pekerjaan tetap, memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3. Hasil Uji F(Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.632	2	614.816	148.760	.000 <sup>b</sup>
	Residual	132.254	32	4.133		
	Total	1361.886	34			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Status Pekerjaan Tetap

Sumber : Output SPSS 25 data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, model regresi linier berganda yang menguji pengaruh kompensasi dan status pekerjaan tetap terhadap motivasi kerja terbukti signifikan. Nilai  $F = 148.760$  dengan  $p = 0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa kedua variabel bebas ini secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal ini, model regresi ini dapat dianggap sebagai model yang valid dan berguna untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan faktor-faktor tersebut.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.897	2.03296

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Status Pekerjaan Tetap

Sumber : Output SPSS 25 data diolah tahun 2024

Nilai  $R^2 = 0.903$  menunjukkan bahwa sekitar 90.3% variasi dalam variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dijelaskan oleh model regresi yang terdiri dari variabel bebas (Kompensasi dan Status Pekerjaan Tetap). Artinya, model ini sangat baik dalam menjelaskan pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Motivasi Kerja. Sisa 9.7% variasi pada Motivasi Kerja dipengaruhi variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model.

Dua variabel independen yaitu kompensasi dan status pekerjaan tetap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut

#### a. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi gaji, semakin tinggi pula motivasi kerja. Dalam analisis regresi, nilai  $t$  untuk kompensasi adalah 5.992 dengan  $p\text{-value} = 0.000$ , yang lebih kecil dari 0.05. Data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dan motivasi kerja. Ini berarti bahwa peningkatan gaji berkorelasi dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Terdapat beberapa teori yang mendukung pernyataan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Robles (2020), Kompensasi yang memadai merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di sektor ritel. Riset membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang sepadan dengan kontribusi karyawan dapat memperkuat status pekerjaan tetap dan meningkatkan performa kerja secara keseluruhan. Awan dan Asghar (2021) juga

menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dan pemberian penghargaan atau insentif yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Selain itu, Sari dan Nindya (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dan transparan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Status Pekerjaan Tetap (X2) Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil studi menunjukkan bahwa status pekerjaan tetap berkorelasi positif dengan tingkat motivasi kerja. Dalam analisis regresi, nilai t untuk status pekerjaan tetap adalah 2.560 dengan p-value = 0.015, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa status pekerjaan tetap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Sari dan Nindya (2022) juga menunjukkan bahwa status pekerjaan tetap berkorelasi positif dengan tingkat motivasi karyawan. Hal ini disebabkan oleh keyakinan bahwa kontribusi mereka dihargai secara jangka panjang. Penelitian ini juga menemukan bahwa status pekerjaan tetap dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja, yang berdampak langsung pada kinerja. Terdapat beberapa teori yang mendukung pernyataan bahwa status pekerjaan tetap mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019), karyawan dengan status pekerjaan tetap cenderung memiliki rasa aman yang lebih tinggi terhadap masa depan karir mereka, yang meningkatkan motivasi untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, Siagian (2018) menyatakan bahwa status pekerjaan tetap memengaruhi tingkat tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hartanto (2008) juga menambahkan bahwa status pekerjaan tetap memberikan kejelasan dalam jenjang karir, yang menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

## SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah di uraikan, maka dapat di tarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi, terbukti bahwa kompensasi dan status pekerjaan tetap secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya pada karyawan Wedrink di Bandar Lampung.
2. Analisis data membuktikan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Begitu pula dengan status pekerjaan tetap, yang terbukti memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja. Karyawan yang memiliki status karyawan tetap akan memengaruhi rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan.
3. Kompensasi dan status pekerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Wedrink Bandar Lampung. Oleh karena itu, harus ada peningkatan kompensasi dan status pekerjaan tetap untuk karyawan Wedrink di

Bandar Lampung agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja.

**Referensi :**

- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 353–362. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404>
- Aprillia, E. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya. *Pragmatis*, 2(1), 34. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v2i1.2019>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Aspita, M., & Sugiono, S. (2018). *Pengaruh Status Pekerjaan Tetap terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Awan, A. G., & Asghar, I. (2021). Leadership and Reward Systems as Determinants of Work Motivation. *Journal of Business Management Studies*, 15(2), 45-55.
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>
- Edianto, T. (2015). *Pengaruh Status Pekerjaan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Surabaya: Mitra Pustaka.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.
- Hartanto, A. (2008). *Produktivitas Kerja dan Faktor-Faktor Pendukungnya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Personnel Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Noviani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pundi Kencana Cilegon. *Jurnal Manajemen Retail*, 2, 40–53.
- Nurkaidah, & Wulandari. (2023). Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 70–76.
- Pandari, S. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO*. Skripsi thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/1591>
- Patmarina, H., & Anisa, N. (2023). Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Barbershop Chillbarberman Di Bandar Lampung. *Jambura*, 6(1), 364–369.
- Putra, O. R., Salfadri, & Dina, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Axana Hotel Padang. *Jurnal Matua*, 5(2), 76–89.
- Robles, M. (2020). Compensation and Work Motivation in Retail Companies: A Key to Employee Performance. *International Journal of Business Research*, 28(3), 98-110.
- Rosmiati, N., Hendra Saputro, A., & Abdul Aziz Mubarak, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2668–2678. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>
- Sari, D. A., & Nindya, P. (2022). The Role of Compensation in Enhancing Work Motivation and

- Performance in Hospitals. *Health Management Journal*, 7(4), 120-130.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulfa, I., & Patmarina, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 498-506.