

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK KANTOR CAMAT KUBUTAMBAHAN

L. D. A. Lestari¹, K. K Heryanda², I Gusti Ketut Adi Winata³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: dian.ayu@undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id², k.adi.winata@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi terhadap kepuasan kerja, (3) kompensasi terhadap motivasi, dan (4) kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pegawai tenaga kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis jalur. Subjek penelitian adalah pegawai kontrak Kantor Camat Kubutambahan dan objek penelitian adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dilengkapidengan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan (4) motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of: (1) compensation on job satisfaction, (2) motivation on job satisfaction, (3) compensation on motivation, and (4) compensation on job satisfaction with motivation as the mediation variable. The design of this study is used causal quantitative with path analysis. Contract employee on Kantor Camat Kubutambahan are the subject of this research, and for the objects are compensation, motivation, and job satisfaction. Data is collected by kuesioner and interview. The result of this research are: (1) compensation has positive effect and significant on job satisfaction, (2) motivation has positive effect and significant on job satisfaction, (3) compensation has positive effect and significant on motivation, and (4) motivation can mediated the effect of compensation on job satisfaction.

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Kantor Camat Kubutambahan adalah lembaga pemerintah yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan bagi seluruh masyarakat kecamatan Kubutambahan. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pemerintahan di kecamatan, maka sangat diperlukan kinerja yang maksimal agar pelayanan yang diberikan juga bisa menjadi maksimal. Dalam tujuannya memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat kecamatan Kubutambahan, Kantor Camat tentunya memerlukan sumber daya manusia (ASN) yang memadai sebagai pelaksana seluruh tugas dan fungsi pemerintah.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, Pegawai ASN di Kantor Camat Kubutambahan per-Desember 2020, yaitu berjumlah 59 orang yang diantaranya; 17 Pegawai Negeri Sipil; 40 Pegawai Tenaga Kontrak; 2 Pegawai Tenaga Harian Daerah. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kubutambahan merupakan jumlah yang paling sedikit di antara 8 Kantor Camat di kecamatan lainnya. Hal lain yang menarik yaitu, bahwa jumlah Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan adalah jumlah terbanyak ketiga di seluruh Kantor Camat di Kabupaten Buleleng setelah kecamatan Buleleng (94 orang) dan kecamatan Seririt (49 orang).

Sebagai fungsinya memberikan pelayananan terhadap masyarakat kecamatan Kubutambahan, kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kubutambahan tentunya perlu dibentuk agar seluruh pegawai bisa menjalankan tugas sebaik-baiknya. Namun, maraknya jumlah absensi pegawai Non-PNS di Kantor Camat Kubutambahan, ternyata merupakan

suatu permasalahan yang serius karena bisa menghambat pelayan terhadap masyarakat luas. Ketidaksiplinan pegawai seperti hanya datang pada saat jam absensi, merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan pegawai tenaga kontrak, sehingga hal ini akan menjadi catatan khusus yang harus segera diperbaiki melalui kepemimpinan camat, serta kesadaran dari dalam diri masing-masing pegawai. Terdapat dua faktor pembentuk kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan yang dimaksud adalah bagaimana kepuasan kerja karyawan itu terbentuk dikarenakan adanya gaji, tunjangan kesehatan, terdapatnya fasilitas yang memadai, kondisi kerja yang baik serta kepastian kerja yang didapatkan. Sementara faktor motivasi adalah segala sesuatu yang merupakan kemauan dari karyawan yang diantaranya mencakup peluang untuk bisa maju, prestasi kerja, adanya pengakuan dari orang lain, serta tanggung jawab yang dimiliki (Frederick Herzberg dalam Edy Sutrisno (2014:131)). Berdasarkan data yang diperoleh di Kantor Camat Kubutambahan, rentang gaji pokok yang diterima Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan yaitu sebesar Rp.1.500.000 s.d. Rp. 2.200.000, yang mana masih bernilai lebih rendah dari UMK Kabupaten Buleleng Tahun 2020 yang sebesar Rp. 2.538.000. Dari wawancara awal yang sudah dilakukan pada beberapa Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan, diperoleh bahwa alasan untuk tetap bekerja di Kantor Camat Kubutambahan walau dengan gaji yang masih berada di bawah UMK di Buleleng adalah karena faktor kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup ini dibagi menjadi dua. Pertama, kebutuhan hidup yang paling mendasar, yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup seperti pemenuhan kebutuhan atas makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Sulitnya memperoleh pekerjaan membuat pegawai tenaga kontrak mau tidak mau harus tetap bertahan agar bisa tetap memenuhi kebutuhannya. Sementara kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan aktualisasi diri di masyarakat. Orang yang bekerja di kantor cenderung merasa memiliki taraf hidup yang lebih baik dibanding orang yang hanya bekerja di pasar, sawah, dan lainnya.

Kepuasan kerja juga tak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah stimulus yang menciptakan suatu dorongan bagi karyawan agar mau bekerja dengan baik, efektif dan efisien, dan juga mampu memenuhi kebutuhan sesuai yang diharapkan. Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015 juga menyatakan bahwa motivasi bisa timbul dari dalam dan luar diri setiap individu. Hal itu mendasari bahwa motivasi kerja juga memiliki nilai yang tinggi dalam hal kesadaran pegawai di kantor camat menyelesaikan semua tanggung jawab yang dimiliki. Motivasi yang dimiliki pegawai akan memunculkan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, bila kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai, tentu akan menghambat dan memberikan dampak yang buruk bagi kelangsungan organisasi dan juga untuk dirinya sendiri. Motivasi bisa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Faktor luar yang dimaksud yaitu seperti: pimpinan dan kepemimpinan, kesesuaian pekerjaan dengan kemauan dan kemampuan, tanggung jawab yang diemban, serta rekan kerja yang ada dalam suatu organisasi. Sementara untuk faktor internal lebih kepada hal-hal yang ada pada diri sendiri, seperti: pendidikan, pengalaman kerja, kebutuhan untuk bertahan hidup, serta pembawaan diri.

Pemaparan tersebut dapat menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2019) bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil berbeda ternyata ditemukan oleh Harahap & Khair (2019) yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan dua hasil penelitian yang sudah dijelaskan, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun ada yang secara signifikan dan tidak signifikan. Hal tersebut karena berdasarkan faktor bahwa kompensasi yang diterima di setiap tempat kerja akan berbeda-beda. Sementara hal lain terkait motivasi bisa kembali dapat dijelaskan bahwa setiap orang akan memiliki tingkat gairah kerja yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi motivasinya untuk bekerja yang juga dilandasi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Hal tersebut menjadikan peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Camat Kubutambahan dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan". Adapun hipotesis yang

ingin dibuktikan kebenarannya yaitu diantaranya: (H1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (H2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (H3) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (H4) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Sementara untuk tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, (3) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi, (4) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pegawai tenaga kontrak kantor camat kubutambahan.

2. Metode

Dalam penelitian yang dilakukan, digunakan desain penelitian kuantitatif kasual. Hal Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi terhadapkepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), dan motivasi (X_2), serta variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan yang berjumlah 40 pegawai, dengan penentuan sampel mengambil seluruh populasi yang ada dikarenakan kurang dari 100 orang (Arikunto, 2012). Sementara untuk objek dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

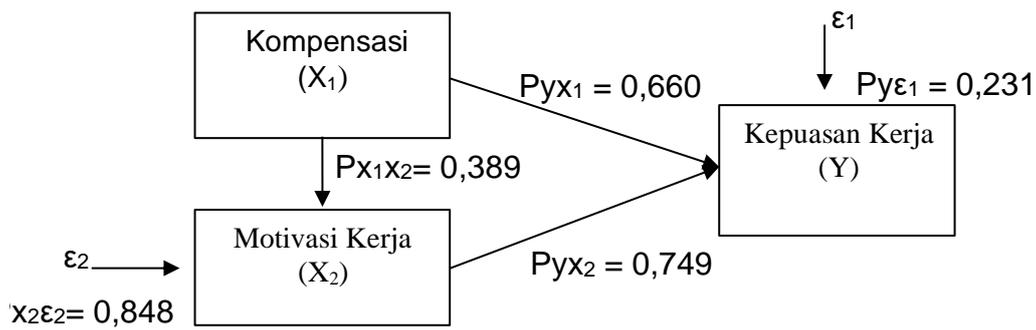
Jenis data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara langsung, dan untuk data sekunder berdasarkan sumber yang telah ada sebelumnya. Maka metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan memberikan kuesioner. Menurut Wibowo (2012), metode kuisisioner merupakanserangkaian pernyataan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indicator dari masing-masing variabel yang berguna untuk mendapatkan data dari responden yang ada melalui pernyataan yang tersedia dengan lima tingkatan sesuai dengan teknik skala likert di masing-masing pernyataannya. Dalam penelitian ini dibuat angket tentang (1) Kompensasi Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan, (2) Motivasi Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan, (3) Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Kuesioner yang sudah ada akan disebar oleh peneliti, dan untuk pengujian instrument kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas agar kuesioner bersifat valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas mennggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) adalah analisis yang membantu untuk mengetahui apakah untuk menuju variabel terikat dengan secara langsung atau harus memlalui variabel mediasi (Sugiyono, 2017: 46). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisisjalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013: 249). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian dengan analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan aplikasi SPSS 20.0 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari pengolahan data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS, didapatkan struktur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Gambar 4.1 sebagai berikut.

Gambar 4.1

Struktur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan



Melalui analisis yang sudah dilakukan dengan metode analisis jalur, maka akan dapat dilihat bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja baik untuk pengaruh secara langsung, ataupun pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel. Sumbangan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y tercantum pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel

Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
X_1 terhadap Y (P_{yx1})	$P_{yx1} = 0,660$	-
X_2 terhadap Y (P_{yx2})	$P_{yx2} = 0,749$	-
X_1 terhadap X_2 (P_{x2x1})	$P_{x2x1} = 0,389$	-
X_1 terhadap Y melalui X_2	-	$(P_{x2x1} \cdot P_{yx2}) = 0,291$

Hipotesis penelitian kedua “Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja”. Melalui penelitian uji statistik *path analysis* pada Tabel 4.3 diperoleh hasil $P_{yx1} = 0,660$ dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Ini artinya kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Pada Tabel 4.3 menunjukkan besar sumbangan pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,660 atau 66%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Dalam kuesioner, terdapat dua indikator sebagai tolok ukur kepuasan kerja pegawai yaitu diantaranya; (1) gaji, (2) fasilitas. Dapat dilihat bahwa Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan lebih dominan merasa setuju bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diemban, begitu pula dengan perasaan aman dan fasilitas penunjang yang ada. Namun dari beberapa jawaban responden juga masih terdapat ketidaksetujuan atas hal tersebut. Gaji yang diterima masih dirasa belum sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Dari penelitian yang dilakukan, perbandingan yang diberikan adalah bahwa pegawai tenaga kontrak dibedakan menjadi dua, yaitu: menjadi pegawai dengan frekuensi lebih sering bekerja di lapangan, serta pegawai yang bekerja melalui komputer di dalam ruangan. Pegawai yang memiliki tugas lapangan dengan frekuensi lebih sering, merasa bahwa pekerjaan yang melibatkan fisik masih perlu balas jasa yang lebih tinggi dari yang sudah ada. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, dapat penulis lihat bahwa fasilitas yang ada cukup untuk menunjang pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai di Kantor Camat Kubutambahan. Walau demikian, fasilitas yang ada masih belum bisa menjadikan pegawai bekerja secara efektif karena masih kurangnya sarana yang ada seperti komputer yang hanya terdapat satu di masing-masing bagian bidang. Kondisi tersebut membuat pegawai harus saling bergantian untuk menggunakan sarana yang ada.

Hipotesis penelitian ketiga “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan

kerja". Dari hasil penelitian uji statistik *path analysis* pada Tabel 4.3 diperoleh hasil $P_{yx_2} = 0,749$ dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Ini artinya motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Pada Tabel 4.3 menunjukkan sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,749 atau 74,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Dari hasil yang diperoleh, kesesuaian penghargaan atas prestasi pegawai ternyata memiliki nilai yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi instansi kepada pegawai yang memiliki prestasi masih kurang. Rendahnya apresiasi seperti pemberian *reward*, tentu dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya apresiasi tersebut, pegawai merasa bahwa jasa yang sudah diberikan dihargai dan dipandang. Sementara itu, faktor hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan antara pegawai menciptakan suatu kepuasan kerja karena merasakan kenyamanan atas lingkungan sekitar. Melalui penelitian yang sudah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa motivasi dari dalam diri pegawai tenaga kontrak cukup tinggi. Tingkat pendidikan yang masih dominan di jenjang SMA, membuat pegawai masih cukup kesulitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Namun, keinginan untuk bertanya kepada rekan kerja lainnya terbilang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai tenaga kontrak di Kantor Camat Kubutambahan tetap ingin berkembang, sehingga hal ini pula yang mendorong keharmonisan antar pegawai semakin meningkat dan membuat rasa kepuasan kerja juga menjadi tinggi.

Hipotesis penelitian keempat "Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja". Dari hasil penelitian uji statistik *path analysis* pada Tabel 4.3 diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,389$ dengan nilai *p-value* $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Ini artinya kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Pada Tabel 4.3 menunjukkan sumbangan pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) sebesar 0,389 atau 38,9%. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berperan dalam memengaruhi motivasi kerja (X_2) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, memberikan suatu dorongan untuk tetap bekerja berdasarkan kesadaran untuk tetap bertahan hidup. Kompensasi dalam hal ini juga bukan hanya tentang gaji yang diterima oleh pegawai, namun juga tentang rasa aman dan nyaman saat bekerja. Kompensasi secara tak langsung yang diterima inilah yang menjadi suatu kelebihan dari Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat Kubutambahan. Dari penelitian yang sudah dilakukan, beberapa pegawai menjelaskan bahwa bekerja di Kantor Camat memberikan suatu gambaran hidup yang lebih stabil di masyarakat karena memperoleh pendapat yang tetap secara berkala serta tempat kerja yang jauh lebih nyaman dibandingkan dengan orang yang tidak bekerja di kantoran. Hal ini pada akhirnya juga menyebabkan adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap motivasi kerja.

Hipotesis penelitian kelima "Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja". Dari hasil penelitian uji statistik *path analysis* pada Tabel 4.3 diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,389$ dan $P_{yx_2} = 0,749$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui nilai motivasi kerja (X_2) didapat dari pengalihan $(P_{x_2x_1})(P_{yx_2})$ sehingga hasilnya sebesar 0,291 atau 29,1 %. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Hal ini berarti kompensasi adalah salah satu bentuk faktor yang memunculkan motivasi kerja pada pegawai yang nantinya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun, dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar, yaitu sebesar 0,660 atau 60%. Sedangkan

pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja lebih rendah, yaitu sebesar 0,291 atau 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik kepada Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan ternyata sudah cukup memberikan kepuasan kerja yang baik pula, tanpa harus dimediasi oleh motivasi kerja terlebih dahulu.

4. Simpulan dan Saran

Dari pengujian statistic uji analisis jalur, hipotesisi dan juga pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan diantaranya yaitu: (1) Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (2) Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (3) Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. (4) Motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. Hasil temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dikategorikan baik terhadap kepuasan kerja. Sehingga saran yang dapat diberikan mengacu pada temuan ini adalah agar instansi terkhusus di kecamatan tetap memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian motivasi yang lebih maksimal baik melalui pemberian penghargaan atau apresiasi lainnya agar kepuasan kerja khususnya pegawai tenaga kontrak bisa tetap meningkat.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barnett, D. 2017. Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*.
- Erlina, N. (2019). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. *Adminika*, 5(2), 88-101.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88.
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksar
- Putri, J. R., Yusuf, S., & Sunaryo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal. 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*" Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. 2020. Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suswanto, D. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Mataram. *JMM Unram-Master Of Management Journal*, 6(3).

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group