

# S O L U S I

Vol. 11 No. 3 / Juli 2012

**Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi yang Belum Mengambil Matakuliah Auditing dan yang Sudah Mengambil Matakuliah Auditing Terhadap Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi S-1 Perguruan Tinggi di Semarang)**  
*Haniyo Adi Wibowo, Ardiani Ika S*

**Epistemologi dalam Kehidupan Bermasyarakat**  
*Elizabeth Lucky Maretha S.*

**Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Tengah)**  
*Solichatun, Tri Endang Yani*

**Evaluasi Dampak Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan dalam Pengentasan Kemiskinan Perkotaan di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus di Kecamatan Sokaraja)**  
*Lilis Siti Badriah, Dijan Rahajuni*

**Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Investasi Bertahap : Studi Eksperimen**  
*Desrir Miftai, Andi Irfan*

**Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesiediaan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Usaha dalam Membayar Pajak (Studi di Kabupaten Pati Jawa Tengah)**  
*Hj. Widhy Setyowati, Hesty Ningtyas*

**Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**  
*Bambang Sudyatno, Y. Willy Ciptadi A.*

**Rasio Keuangan dan Peringkat Obligas**  
*Ida Nurhayati*

**Kemampuan Keuangan Daerah Kota Semarang**  
*Maryono*

**Analisis Pengaruh Rasio Keuangan, Tingkat Inflasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Swasta Nasional di Indonesia yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2006 - 2009**  
*Melinda P, Febrina Nafasati P.*

# **S O L U S I**

**Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis  
Terbitan 3 bulan sekali  
(Januari, April, Juli, Oktober)**

**Penerbit :  
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Pelindung :  
Rektor Universitas Semarang**

**Penanggungjawab :  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Dewan Redaksi :  
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE., ME. (USM)  
Prof. Dr. Imam Ghozali, M Com., Hons., Akt. (UNDIP)  
Prof. Supramono, SE., MBA., DBA (UKSW)  
Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME., M Kom. (UNISRI)  
Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE., MM. (USM)**

**Redaktur Pelaksana :  
Andy Kridasusila, SE., MM.  
Dr. Ardiani Ika S., SE., MM., Akt.  
Adijati Utaminingsih, SE., MM.**

**Sekretaris Pelaksana :  
Abdul Karim, SE., MSi., Akt.  
Susanto, SE., MM.**

**Tata Usaha :  
Ali Arifin**

**Alamat Penerbit/Redaksi :  
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)  
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272  
Semarang - 50196**

**Terbit Pertama kali : Juli 2002**

## KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam. wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintah Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

## DAFTAR ISI

	Hal.
1	1 – 15
Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi yang Belum Mengambil Matakuliah Auditing dan yang Sudah Mengambil Matakuliah Auditing Terhadap Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi S-1 Perguruan Tinggi di Semarang) <i>Hanityo Adi Wibowo, Ardiani Ika S</i>	
2	16 - 24
Epistimologi dalam Kehidupan Bermasyarakat <i>Elizabeth Lucky Maretha S.</i>	
3	25 - 34
Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Tengah) <i>Solichatun, Tri Endang Yani</i>	
4	35 - 47
Evaluasi Dampak Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan dalam Pengentasan Kemiskinan Perkotaan di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus di Kecamatan Sokaraja) <i>Lilis Siti Badriah. Dijan Rahajuni</i>	
5	48 - 62
Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Investasi Bertahap : Studi Eksperimen <i>Desri Miftah, Andi Irfan</i>	
6	63 - 85
Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesiediaan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Usaha dalam Membayar Pajak (Studi di Kabupaten Pati Jawa Tengah) <i>Hj. Widhy Setyowati, Hesty Ningtyas</i>	
7	86 - 103
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Bambang Sudiyatno, Y. Willy Ciptadi A.</i>	
8	104 - 123
Rasio Keuangan dan Peringkat Obligasi <i>Ida Nurhayati</i>	
9	124 – 146
Kemampuan Keuangan Daerah Kota Semarang <i>Maryono</i>	
10	147 – 156
Analisis Pengaruh Rasio Keuangan, Tingkat Inflasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Swasta Nasional di Indonesia yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2006 – 2009 <i>Melinda P, Febrina Nafasati P.</i>	

**PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP HUBUNGAN  
ANTARA KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM INVESTASI  
BERTAHAP:  
STUDI EKSPERIMEN**

Oleh:

**Desrir Miftah, SE.MM, Ak**

**Andi Irfan, SE. MSc, Ak**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh ukuran perusahaan terhadap hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam investasi bertahap. Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Jurusan Akuntansi S1 yang diprosikan sebagai Manajer Perusahaan. Mahasiswa yang dipilih sebagai subjek adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan lebih 120 SKS dari 156 SKS yang wajib diselesaikan.

Penelitian ini dalam bentuk eksperimen dengan design 3 x 2 between subject. Eksperimen dirancang dengan menggunakan satu perlakuan dalam tiga kondisi yang berbeda, yaitu: low compensation, middle compensation dan high compensation dan small firm serta big firm. Untuk mengurangi pengaruh variabel eksternal yang dapat mengganggu validitas internal hasil penelitian maka eksperimen ini melakukan randomisasi terhadap kondisi perlakuan. Dalam hal ini, setiap partisipan hanya akan mengalami satu kondisi perlakuan saja dan akan berbeda dengan partisipan lain dan akan diukur kepuasan kerja.

Pada hipotesis pertama yaitu perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan pada perusahaan kecil. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik pada perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Kemudian pada hipotesis kedua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa berdasarkan uji statistic kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan keadilan dalam kompensasi, seorang individu akan meningkat kepuasan kerjanya. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa perusahaan (agent) mampu memenuhi target yang ditetapkan dan ini juga bisa menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima perusahaan (agent). Setelah target tercapai, principal akan menambah investasinya yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: kompensasi, ukuran perusahaan, kepuasan kerja, studi eksperimen

## ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of firm size on the relationship between compensation and motivation to work with job satisfaction as an intervening variable in the investment gradually. Subjects in this study are students who diprosikan S1 Accounting Department as Manager of the Company. Students who are selected as the subject is a student who has completed more than 156 credits 120 credits of which must be completed.

The study is in the form of design of experiments with 3 x 2 Between subject. Experiments designed by using a treatment in three different conditions, namely: low compensation, middle and high compensation and compensation firm and small firm big. To reduce the influence of external variables that can interfere with the internal validity of the results of this experiment to randomization to treatment condition. In this case, each participant will only have one treatment condition and would be different from the other participants and job satisfaction will be measured.

In the first hypothesis is that large companies, the compensation will have a positive influence on job satisfaction than in small firms. From the results of hypothesis testing can be seen that the compensation has no effect on job satisfaction in both large and small companies. Then in the second hypothesis that job satisfaction has a positive effect on work motivation. From the results of hypothesis testing can be seen that the test statistic is based on job satisfaction has a positive effect on work motivation. With fairness in compensation, an individual will increase his satisfaction. In this study it is assumed that the company (agent) is able to meet the targets set and is also able to determine the amount of compensation to be received by the company (agent). Once the target is reached, the principal will increase its investment that aims to maximize the performance of the company.

**Keywords:** compensation, firm size, job satisfaction, experimental studies

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk

penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan bisa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan ( Susilo Martoyo, 1994:123). Sedang menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Siagian (2002) menyatakan bahwa sistem kompensasi atau imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi.

Beberapa penelitian tentang kompensasi dikaitkan dengan teori keagenan (*agency theory*). Teori keagenan memandang adanya hubungan antara pemilik (prinsipal) dan manajemen perusahaan (agen). Prinsipal mempercayai agen yang memberikan jasa manajerialnya. Dengan jasanya tersebut, agen menerima kompensasi dari prinsipal. Kompensasi merupakan nilai jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajemen (Jensen dan Meckling 1976).

Dalam penelitian Jacques Igalens dan Patrice Roussel (1999) yang menyebutkan bahwa evolusi kebijakan kompensasi dimulai pada tahun 1980 yang berisi tentang (1). Karakteristik pada tahun 1980an yang berkembang tentang kenaikan gaji seorang karyawan yang merusak kenaikan gaji secara bersama. (2) karakteristik pada tahun 1990an yang menampilkan konsep tentang kompensasi total yang tujuannya untuk mengoptimalkan pembayaran gaji rata-rata (*pay mix*) pada perusahaan komersial dan strategi perusahaan yang membawa kultur perusahaan, metoda manajemen dan harapan karyawan. *Pay mix* merupakan prinsip yang didasari pada gaji individu dan fleksibilitas kompensasi. Fleksibilitas merupakan hal

yang didapat dari peningkatan variable gaji yaitu *bonus plan*, *gain sharing* dan *profit sharing* yang terdapat dalam kompensasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jacques Igalens dan Patrice Roussel (1999) menguji bagaimana elemen kompensasi total yang mempengaruhi motivasi kerja dan *job satisfaction*. Dimensi prinsip memberikan reaksi antara karyawan yang diuji. Adanya hubungan antara perbedaan komponen kompensasi, *job satisfaction*, dan motivasi kerja tidak digeneralisir pertanyaan ini. Dalam penelitian menggunakan dua sampel yang terdiri atas karyawan bebas (tidak terikat) dan karyawan terikat. Dan objek yang digunakan adalah karyawan yang berada di Prancis.

Dalam penelitian ini, dimasukkan aspek ukuran perusahaan. Dengan adanya faktor ukuran perusahaan, diharapkan bisa mempengaruhi sistem kompensasi manajemen. Apabila dilihat dari perusahaan besar yang memiliki berbagai strategi untuk memotivator karyawannya dalam melakukan pekerjaan lebih baik sehingga produktivitas perusahaan semakin meningkat. Sedangkan pada perusahaan yang relatif kecil, dengan jumlah produksi yang juga sedikit maka design kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga sedikit, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk lebih maju dan lebih berkinerja bagus. Kemudian karyawan juga tidak merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga kurang menjanjikan.

Untuk itu sangat menarik diteliti kembali mengenai pengaruh ukuran perusahaan terhadap hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam investasi bertahap.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Investasi Bertahap?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam investasi bertahap?

# **II. TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

*Packace* (kemasan) bisa berupa reward non moneter seperti leisure, power dan prestise. Menurut Roussel (1996) dalam Igalens dan Roussel (1999) bahwa komponen kompensasi terbagi tiga yaitu: gaji tetap, gaji fleksible dan keuntungan. Dari ketiga komponen ini memiliki hubungan dengan *job satisfaction* dan usaha dalam proses motivasi. Menurut Donnanieu dan Priouret (1986), design kompensasi merupakan kategori dari variabel strategi manajemen sumber daya manusia dalam sistem penggajian. Dan ini semua bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, *job satisfaction* atau komitmen, penurunan *turnover* karyawan dan ketidakhadiran

## 2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari *job performance*. Unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namu peluang untuk menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerja juga akan rendah. Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan / atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/ atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk *performance* yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong , dipaksa ( dari luar dirinya) untuk bekerja.

Motivasi menurut formulasi Vroom merupakan suatu dorongan yang mampu memicu seseorang untuk secara sukarela bekerja dan berusaha. Dalam penelitian Igalen dan Roussel (1999) yang didasari dari berbagai penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa penelitian ini berfokus pada interaksi antara kompensasi,

motivasi kerja dan *job satisfaction*. Model yang digunakan yaitu kerangka motivasi kerja yang menjelaskan hubungan antara perilaku dan sikap terutama sekali adalah usaha, indikator motivasi dan *job satisfaction*. (Igalens, 1999)

### 2.3. Kepuasan Kerja

Dalam teori ketidaksesuaian menyebutkan bahwa proses kepuasan dari perbedaan antara dua persepsi yang berfokus pada aspek pekerjaan dan nilai individu. Evaluasi ini tergantung pada kebutuhan individu, nilai, kepercayaan, harapan, inspirasi dan hasrat atau keinginan. Proses perbandingan sosial yang merupakan faktor penentu utama dari *job satisfaction* terhadap kompensasi. Konsep *social comparison* ini merupakan bagian dari teori *equity* dan teori *relative deprivation* yang ditemukan dalam teori *discrepancy lawler*.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan perarikan atau penghindaran diri dari situasi situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di manapara karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Sedangkan Wexley dan Yulk (1977) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1964) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2000:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja.

#### 2.4. Ukuran Perusahaan

Jensen dan Murphy (1990) meneliti perubahan dalam kekayaan pemegang saham, laba akuntansi, dan penjualan berkaitan dengan total kompensasi. Mereka menemukan korelasi signifikan antara kompensasi dan perubahan dalam kekayaan pemegang saham. Namun ukuran relatif kinerja hanya mempunyai sedikit *explanatory power* terhadap kompensasi. Belkaoui (1992) menemukan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan laba dan penjualan serta berhubungan negatif dengan kinerja sosial. Mekanisme pengendalian internal yang berdasarkan laba dan penjualan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi. Rasio penjualan terhadap aktiva dan rasio laba terhadap aktiva keduanya berhubungan signifikan dengan kompensasi. Menghubungkan kompensasi dengan pertumbuhan penjualan melindungi eksekutif dari resiko pergerakan harga saham.

Penjualan juga bisa dijadikan *proxy* dari ukuran perusahaan (*firm size*). Hogan dan Robinson (1995), Akligbe, Madura, dan Tucker (1995) membuktikan bahwa kompensasi CEO dan ukuran perusahaan berhubungan positif. Shim, Lee, dan Corrigan (1999) berhasil membuktikan bahwa ukuran perusahaan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan total kompensasi CEO.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hubungan positif antara gaji CEO dan ukuran perusahaan. beberapa alasannya adalah (Fisher, 1992):

- 1) Perusahaan yang besar mempunyai lebih banyak sumber daya keuangan dan mampu untuk membayar manajemen senior.
- 2) Perusahaan yang besar menampilkan peningkatan kompleksitas dan memerlukan manager yang memiliki pengalaman.
- 3) Perusahaan yang besar memiliki level hierarki dan menjamin perbedaan pembayaran yang cukup antara level tersebut. Tetapi untuk manager level menengah, pengaruh perusahaan terhadap kompensasi masih belum *inclusive*.

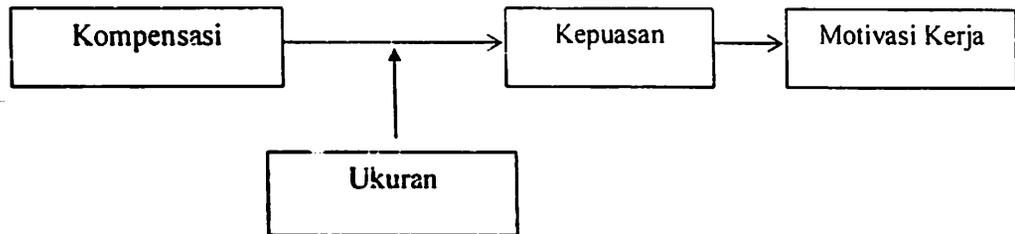
#### 2.5. Investasi Bertahap

Investasi berperan sebagai stok penyangga. Hal ini berkaitan dengan hubungan *stock* dan *flow* dalam perilaku investasi. Pengertian investasi mengandung dua elemen yaitu permintaan atas modal dan investasi sebagai aliran (*flow*) yang menyesuaikan tingkat stok modal (*capital stock*). Aliran investasi berperan menyesuaikan antara stok modal aktual dengan yang diinginkan. Penyesuaian antara keduanya jika dilakukan dengan cepat akan memerlukan biaya yang mahal, sehingga investasi lebih cenderung dilakukan secara bertahap. Penyesuaian yang dilakukan secara bertahap ini menimbulkan kesenjangan antara stok modal aktual dan yang diinginkan. Dengan demikian investasi tidak berada dalam keseimbangan. Kondisi ini menimbulkan biaya ketidakseimbangan dan biaya penyesuaian yang harus dihadapi investasi. Adanya upaya percepatan penyesuaian menunjukkan bahwa investasi memiliki perilaku yang dinamis.

#### 2.6. Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan pustaka maka model penelitian dan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



Dari model di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

- H1: Pada perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan pada perusahaan yang kecil
- H2: Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau yang diprosikan sebagai manajer. Mahasiswa yang dipilih sebagai subjek adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan lebih 120 SKS dari 156 SKS yang wajib diselesaikan. Dengan hal tersebut, mahasiswa ini sudah memiliki pemikiran seberapa besar kompensasi yang akan diterimanya apabila mereka bekerja. Mahasiswa yang dipilih memiliki Indeks Prestasi Kumulatif lebih dari 3,25 (Skala 4). Dengan demikian, mahasiswa diharapkan memiliki kemampuan akademik sebagai seorang manajer.

#### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian metode eksperimen merupakan penelitian yang sistematis, logis, dan teliti didalam melakukan kontrol terhadap kondisi (Yatim Riyanto, 1996). Dalam pengertian lain, penelitian eksperimen adalah penelitian dengan melakukan percobaan terhadap kelompok eksperimen, kepada tiap kelompok eksperimen dikenakan perlakuan-perlakuan tertentu dengan kondisi-kondisi yang dapat di kontrol.

Menurut Emmory, pengertian eksperimen adalah merupakan bentuk khusus investigasi yang digunakan untuk menentukan variable-variabel apasajakah serta bagaimana bentuk hubungan antara satu dengan lainnya. Menurut konsep klasik eksperimen untuk menentukan hubungan antara independen variable dengan dependen variable. Penelitian ini dilakukan dengan membuat manipulasi atas objek yang diteliti atau membuat suatu kondisi tertentu untuk menguji seberapa pengaruhnya terhadap variable lainnya sebagai pengontrol.

Penelitian ini dalam bentuk eksperimen *design 3 x 2 between subject*. Eksperimen dirancang dengan menggunakan satu perlakuan dalam tiga kondisi yang berbeda, yaitu: *low compensation*, *middle compensation* dan *high compensation* dan *small firm* serta *big firm*. Untuk mengurangi pengaruh variabel eksternal yang dapat mengganggu validitas internal hasil penelitian Nahartyo (2003), maka eksperimen ini melakukan randomisasi terhadap kondisi perlakuan. Dalam hal ini, setiap partisipan hanya akan mengalami satu kondisi perlakuan saja dan akan berbeda dengan partisipan lain dan akan diukur kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, partisipan bertindak sebagai manajer. Setiap manajer diberikan tugas yang akan dikerjakannya yang benar.

Gambar 2. Design Eksperimen

		<i>Compensation</i>		
		<i>Low</i>	<i>Middle</i>	<i>High</i>
<i>Firm size</i>	<i>Small</i>	<i>LS</i>	<i>MS</i>	<i>HS</i>
	<i>Big</i>	<i>LB</i>	<i>MB</i>	<i>HB</i>

### 3.2.1. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen yang diamati adalah motivasi kerja (*work motivation*) dengan melihat pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi dan dipengaruhi juga oleh variabel intervening yaitu Kepuasan kerja.

Untuk pengukuran variabel kompensasi yang digunakan adalah instrument yang dirancang oleh Nahartyo (2003) dengan *coding scenario* dan menggunakan skala likert dengan 4 skala yang menghapuskan skala titik netral.

Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah instrument yang dirancang oleh Viswesvaran, Despande dan Joseph (1998). Partisipan akan diharuskan untuk mengisi pertanyaan dengan skala likert 4 skala yang menghapuskan skala titik netral. Poin tertinggi menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang tinggi.

Untuk pengukuran variabel motivasi kerja digunakan adalah instrument yang dirancang oleh Nahartyo (2003) dengan *coding scenario* dan menggunakan skala likert dengan 4 skala yang menghapuskan skala titik netral.

### 3.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti akan melakukan *pilot test* pada instrumen yang akan digunakan dalam eksperimen. *Pilot test* akan melibatkan mahasiswa pada Fakultas Lain dalam lingkup UIN Suska Riau. Prosedur ini dilakukan untuk mengetahui apakah kasus atau perlakuan yang akan diberikan dapat dipahami oleh subjek dan untuk mengetahui kesalahan yang mungkin terdapat dalam desain. Untuk itu pada *pilot test* ini subjek diminta untuk memberikan saran-saran berkenaan dengan instrumen yang digunakan untuk eksperimen. *Pilot test* juga

diharapkan dapat menunjukkan bagaimana mengontrol lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi subjek dan keefektifan waktu dalam eksperimen. Sedangkan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran benar-benar handal sehingga dapat diperoleh hasil yang konsisten, maka dilakukan dengan uji reliabilitas.

### 3.2.3. Alat Analisis Data

Hipotesis yang disusun diuji dengan menggunakan *analysis of variance* (Anova) untuk membandingkan pengaruh satu kondisi dan tiga perlakuan yaitu *kompensasi* terhadap *Job Satisfaction* dan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *work motivation*.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Pilot Test

Pilot test dilaksanakan terlebih dahulu sebelum eksperimen dilakukan pada subjek yang sesungguhnya. Tujuan pilot test adalah untuk mengetahui apakah kasus eksperimen yang diberikan dapat dipahami oleh subjek atau tidak. Pilot test dilakukan pada tanggal 24 Agustus 2010 jam 09.00 wib di Ruang Belajar Lantai II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dengan subjek 21 mahasiswa yang tidak termasuk dalam subjek penelitian sesungguhnya. Suasana pilot test dibuat semirip mungkin dengan suasana eksperimen sesungguhnya walaupun dengan sedikit santai tetapi tidak menghilangkan keseriusan subjek pilot test.

Secara keseluruhan, subjek sudah mengerti dengan design eksperimen yang disajikan. Ini terlihat dari *cronbach alpha* sebesar 0,874. Dari *cronbach alpha* tersebut berarti instrument yang disajikan sudah cukup handal, walaupun pada saat pilot test, subjek masih banyak mempertanyakan instrument eksperimen tahap I. Setelah proses pilot test dilakukan, peneliti meminta kepada subjek pilot test untuk memberi masukan dan kritikan. Berdasarkan masukan tersebut, peneliti memperbaiki hal-hal yang dianggap perlu. Sedangkan untuk pengukuran instrumen kepuasan kerja dan motivasi kerja dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil bahwa semua instrumen benar-benar handal sehingga dapat diperoleh hasil yang konsisten.

Setelah perbaikan tersebut dilakukan, diharapkan hal-hal yang dipertanyakan subjek pada saat pilot test tidak terulang sehingga eksperimen dapat dengan baik dan sukses serta dapat mengurangi bias hasil penelitian.

### 4.2. Subjek

Penelitian ini dilakukan dengan 62 orang subjek yang merupakan mahasiswa Jurusan Akuntansi S1 UIN Sultan Syarif Kasim Riau Semester VII yang telah menyelesaikan lebih dari 120 SKS dari 156 SKS yang wajib diselesaikan. Subjek mahasiswa yang dipilih memiliki Indeks Prestasi Kumulatif 3.00 (skala 4).

Dari 62 subjek yang berpartisipasi dalam eksperimen ini, sebanyak dua orang subjek tidak lolos cek manipulasi karena tidak mampu memenuhi standar kinerja minimal yang bisa ditolerir sehingga tidak dapat dimasukkan dalam pengolahan data.

Maka subjek yang dapat diolah adalah sebanyak 60 subjek. Berikut adalah table demografi subjek pada kelas eksperimen :

Tabel 3. Demografi Subjek

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	28	46.7
	Wanita	32	53.3
	Total	60	100
Usia	<18 tahun	3	5.0
	18 - 20 tahun	8	13.3
	20 - 22 tahun	45	75
	22 - 24 tahun	4	6.7
	Total	60	100
Pendidikan	SMAN	31	51.7
	SMAS	4	6.7
	MAN	5	8.3
	MAS	7	11.7
	SMKN	9	15
	SMKS	4	6.7
	Total	60	100
Latarbelakang Pendidikan	IPA	16	26.7
	IPS	35	58.3
	Lain-lain	9	15
	Total	60	100

#### 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis.

Penelitian ini dibagi enam sel dari desain penelitian *3x2 between subject*, subjek dibedakan dalam enam sel dan subjek masing-masing mendapatkan satu kali perlakuan. Sebelum menjawab hipotesis 1 dilakukan terlebih dahulu uji statistik untuk membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dilihat ditabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Statistis ANOVA

Variable Dependen: Kepuasan Kerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	638,003	1	638,003	4122,455	,000
Kompensasi	,311	2	,155	1,004	,373
Error	8,821	57	,155		

Dari tabel diatas, uji awal membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji statistic analisa varian pada  $p\text{-value} > 0.05$ . Selanjudnya dilakukan uji statistik untuk menjawab hipotesis 1, pada perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan pada perusahaan yang kecil. Berikut adalah hasil uji *analysis of variance* hipotesis 1 :

**Tabel 2. Hasil Uji Statistis ANOVA**

Variable Dependen: Kepuasan Kerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	638,003	1	638,003	4109,869	0,000
Kompensasi * Ukuran	0,311	2	0,155	1,004	0,373
Error	8,821	57	0,155		
Ukuran perusahaan	Perusahaan Kecil		Perusahaan Besar		
	24 subjek		36 subjek		

Dari table 2 untuk menjawab hipotesis yang menunjukkan bahwa pada perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan pada perusahaan yang kecil. Hasil uji statistic analisa varian pada  $p\text{-value} > 0.05$  menunjukkan bahwa dengan menggunakan ukuran perusahaan (sebagai variable moderating) yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan.

Selanjudnya sebelum menjawab hipotesis 2, dilakukan uji statistik untuk melihat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil uji statistik dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Statistis ANOVA**

Variable Dependen : Motivasi Kerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi	,820	2	,410	2,399	,100
Error	9,746	57	,171		
Total	1101,980	60			

Dari table diatas, dapat dilihat kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan  $p\text{-value} > 0.05$ . Berdasarkan pengujian ini, maka untuk menjawab hipotesis dua: kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Maka, hasil pengujian untuk hipotesis dua, dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Statistis ANOVA

Variable Dependen : Motivasi Kerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepKerja	7,465	25	,299	3,273	,001
Error	3,102	34	,091		
Total	1101,980	60			

Dari table diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan *p-value* < 0.05. Artinya walaupun secara langsung kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 4.4.Pembahasan.

Pada hipotesis pertama yaitu pada perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa ukuran perusahaan tidak bisa mempengaruhi hubungan antara tingkat kompensasi dan kepuasan kerja. Dari hasil pengujian secara langsung yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan ketika peneliti memasukkan variable moderasi yaitu ukuran perusahaan untuk mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa seorang individu akan cenderung bekerja secara penuh semangat dan pengorbanan terhadap perusahaan semakin meningkat dan kunci pendorongnya adalah prestasi kerja karyawan yang berkaitan langsung dengan jumlah kompensasi yang akan diterima oleh individu tersebut. Tetapi dalam penelitian ini, bahwa hal tersebut tidak terbukti sehingga terdapat factor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan variable tersebut.

Untuk hipotesis kedua, yaitu kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari hasil pengujian statistik terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Wexley & Yukl yaitu dengan adanya peluang untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk perusahaan ini, hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan. Menurut teori ketidaksesuaian, kepuasan kerja bisa diperoleh dari keadilan atau *equity theory*. Dengan keadilan dalam kompensasi, seorang individu akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Dan berdasarkan teori diatas, hasil uji statistic telah sesuai.

Dalam investasi bertahap, sebuah *principal* perusahaan akan melakukan investasi secara berkala. *Principal* akan melihat kinerja perusahaan, berupa target

yang telah ditetapkan oleh *principal* bisa dicapai oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengasumsikan bahwa perusahaan (*agent*) mampu memenuhi target yang ditetapkan dan ini juga bisa menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima perusahaan (*agent*). Setelah target tercapai, *principal* akan menambah investasinya yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

## **V. PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

- 5.1.1. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan ukuran perusahaan sebagai *variable moderating*. Hipotesis menyatakan pada perusahaan yang besar, kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan pada perusahaan yang kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi baik pada perusahaan besar maupun pada perusahaan kecil.
- 5.1.2. Penelitian ini juga menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun secara langsung kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja tetapi dengan adanya kepuasan kerja justru mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara signifikan.

### **5.2. REKOMENDASI**

- 5.2.1. Sebagaimana umumnya penelitian eksperimen yang melakukan manipulasi terhadap kondisi atau keadaan dalam laboratorium kelas, hasil penelitian ini pun tidak dapat digeneralisasi dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini mengutamakan validitas internal dengan menggunakan subjek mahasiswa sebagai proksi manajer di Indonesia. Beberapa alasan digunakan seperti mahasiswa yang sudah menyelesaikan mata kuliah minimal 120 SKS sudah memiliki pemikiran seberapa besar kompensasi yang akan diterimanya apabila mereka bekerja. Penelitian yang akan datang disarankan tidak menggunakan mahasiswa sebagai subjek penelitian melainkan para manajer perusahaan. Karena memiliki kelemahan penggunaan mahasiswa sebagai subjek penelitian yaitu dalam menggeneralisasi hasil temuan (*validitas eksternal*).
- 5.2.2. Beberapa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti, mungkin bisa disebabkan faktor-faktor lain atau perlu adanya perbaikan instrumen penelitian supaya lebih sempurna sehingga memberikan hasil yang lebih meyakinkan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Donnanieu dan Priouret, 1986, *Du Salaire aÁ la ReÁtribution*, Editions Liaisons, Paris
- Emory, William, *Business Research Methods*, hal 146-185
- Faustino Cardooso Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Fisher, Joseph dan Govindarajan, Vijay , 1992, *Profit Center Manager Compensation: An Examination of Market, political and human capital factor*, Strategic Managemen Journal Vol i3 no.3
- HASIBUAN MALAYU S.P , 2007, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PENERBIT BUMI AKSARA**
- Hani Handoko , 2001, *Manajemen Personulia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Igalens, Jacques dan Roussel, Pairice., 1999, *A Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Saisfaction* , Journal of Organizational Behavior, Vol. 20, No. 7 (Dec., 1999), pp. 1003-1025 Published by: John Wiley & Scns Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3100343> Accessed: 21/04/2009 04:37
- Jensen, Michel C. dan Kevin J. Murphy. 1990. *Performance Pay and Top-Management Incentives. Journal of Political Economy*. Vol. 98: 225-264.
- Martoyo Susilo, 1994 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Cetakan Pertama, BPFE
- Mutiara S. Pangabean, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nahartyo, Ertambang, 2003, *Budgetary Participation and Stretch Targets: The Effect of Procedural Justice ON Budget Commitment and Performance Under a Stretch Budget Condition*. University of Kentucy.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta