**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERMINAL LPG TELUK KABUNG PT PERTAMINA PATRA NIAGA**

***Analysis The Effect Of Compensation On Employee Work Motivation***

***Of LPG Terminals Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga***

**Rizmar Al Yaqini; Agussalim M; Novi Yanti**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang

rizmar\_patraniaga@yahoo.com

***Abstrak***

PT Patra Niaga dibentuk oleh Pertamina sebagai entitas usaha dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan usaha di sektor hilir industri minyak dan gas bumi (MIGAS) di Indonesia. Pada Pasal 1 UU No. 22 tahun 2001 mengenai Minyak dan Gas Bumi, sektor hilir ini mencakup kegiatan pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga migas. Dan aktivitas dari perusahaan ini adalah Bussiness To Bussiness memiliki banyak karyawan yang dikelola oleh manajemen sumberdaya manusia yang profesional. Tujuan penelitian adalah untuk analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan dan Penelitian Kepustakaan . Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sumber data adalah data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga yaitu dengan populasi sebanyak 36 orang dengan sampel menggunakan metode total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Koefisien determinasi, dan uji hipotesis parsial (uji t). Hasil penelitian ditemukan 1) Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga. dengan signifikan sig = 0,000 < 0,05. Kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga adalah 82,9% sedangkan sisanya 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti varibel displin kerja, kepuasaan kerja dan variabel lainnya

**KataKunci**:Motivasi kerja, Kompensasi.

***Abstra*ct**

*PT Patra Niaga was formed by Pertamina as a business entity in running and developing business activities in the downstream sector of the oil and gas industry (MIGAS) in Indonesia. In Article 1 of Law no. 22 of 2001 concerning Oil and Gas, this downstream sector includes oil and gas processing, transportation, storage and trading activities. And the activity of this company is Business To Business which has many employees who are managed by professional human resource management. The research objective is to analyze the effect of compensation on the work motivation of the employees at the LPG Teluk Kabung terminal of PT Pertamina Patra Niaga. The research method is as follows Field Research and Library Research. The type of data used is primary data and the data source is secondary data. The population in this study were all employees at the LPG Terminal Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga with a population of 36 people with a sample using the total sampling method. The method analytical used is simple linear regression analysis. The coefficient of determination, and partial hypothesis testing (t test). The results of the study found 1) Compensation (X) has a positive and significant effect on employee work motivation at the employees of the LPG Teluk Kabung terminal of PT Pertamina Patra Niaga. with significant sig = 0.000 <0.05. The contribution of the effect of compensation to the work motivation of the employees at the LPG Teluk Kabung terminal of PT Pertamina Patra Niaga was 82.9% while the remaining 17.1% was influenced by other variables that were not included in this research model such as work discipline variables, job satisfaction and other variables.*

***Keywords****: Work motivation, Compensation*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada(Arianto, 2013:22).

Nurhayati et al.(2018:18) mengemukakan Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja (Saputra & Mulia, 2020).

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.(Dessler, 2015).

Menurut Hasibuan, (2016: 22), adalah Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Salah satu cara yang tepat bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi motivasi. Tanpa disadari beberapa perusahaan yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau counter productive.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.(Mulia & Saputra, 2020)

PT Patra Niaga dibentuk oleh Pertamina sebagai entitas usaha dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan usaha di sektor hilir industri minyak dan gas bumi (MIGAS) di Indonesia. Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah di perusahaan yaitu kondisi dimana karyawan merasa kurang dalam menerima kompensasi oleh pihak perusahan .karyawan merasa hasil perkerjan mereka tidak di hargai dengan melihat jumlah kompensasi yang di berikan oleh pihak perusahan. Berikut ini reward karyawan dan pada PT PertaminaPatraniaga :

**Tabel l**

 **Bonus yang DiterimaKaryawan PT Pertamina Patra Niaga Tahun 2014-2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Bonus** |
| 1 | 2014 | 9 kali / tahun |
| 2 | 2015 |  8 kali / tahun |
| 3 | 2016 | 8 kali / tahun |
| 4 | 2017 | 7 kali / tahun |
| 5 | 2018 | 7 kali / tahun |

*Sumber :PT Pertamina Patra Niaga*

Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Maka karyawan merasa bonus yang diterima tida sesuaui atas jasa yang dia berikan. Kompensasi yang berkurang membuat motivasi karyawan menurun terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi dapat berupa bonus atau jabatan tertentu. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan sesama karyawan sehingga karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Hal ini berdasarkan motivasi kerja karyawan itu sendiri yangdimana pengaruhnya dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kehidupan karyawan dengan keluarganya.

**Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan di Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga ?

**LANDASAN TEORI**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam mengelola SDM secara umum tidaklah sama dalam mengelola sumber daya yang berbentuk material maupun bentuk finansial, karena sifat manusia sebagai makhluk sosial yaitu berakal budi, memiliki perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri (Hasibuan, 2018). Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus mempelajari dan mengembangkan manusia yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen denga aktivitas yang menitikberatkan pada pengelolan manusia sebagai sumber daya. Bila sumber daya manusia suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisiensi, maka organisasi akan menjadi produktif. Organisasi haruslah memberikan perhatian yang khusus terhadap pengelolaan sumber daya agar memberikan sumber daya yang optimal bagi perusahaan (Siagian, 2015).

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena jika tidak ada manusia yang terlibat dalam perusaahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin tercapai walaupun tersedia sumber daya lainnya seperti Bangunan, dana uang kas, atau bahan baku. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan tugas dari manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia (Marwansyah, 2012).

Pada awalnya manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen personalia, tetapi kemudia dengan semakin berkembangnya pemikiran tentang sumber daya manusia sebagai tenaga keja, maka istilah manajemen personalia berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai asset perusahaan.

**Kompensasi**

Salah satu yang menjadi fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia ialah mengelola kompensasi. Kompensasi yang baik, akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya untuk mendapatkan serta memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang sesuai, akan membuat karyawan – karyawanmeninggalkan organisasi.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa defenisi kompensasi, menurut William B. Werther dan Hackman & Oldham, (2014) dalam bukunya Human Behavior At Work :Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya sepertidengan menghitung upah per jam yang dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Hasibuan, (2012) : kompensasi adalahpendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa selama karywan bekerja yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat berbentuk seperti uang yang diberikan perusahaan, yang kompensasi dibayar dengan beberapa uang kartal kepada karyawan sedangkan Kompensasi berbetuk barang, yaitu kompensasi yang dibayar dengan barang.

**Motivasi**

Seorang karyawan ada yang menjalankan pekerjaan dengan baik, mungkin pula ada yang tidak. Apabila karyawan telah manjalankan tugas dengan baik, maka dapat membuat atasannya memberikan apresiasi. Namun apabila tugas yang diberikan kepadanya tidak dapat dijalankan dengan baik, maka kita perlu untuk mengetahui sebabnya, mungkin dia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tersebut, tetapi mungkin juga dia tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menjadi salah satu tugas seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawannya agar bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Berikut ini adalah beberapa defenisi motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu: Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012: 141–150) motivasi adalah : sebagai Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,supay karyawandapat bekerjasama, secara efektif serta terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Flippo, 2018 yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2015, hal 158) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan ketertarikan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Dari defenisi yang telah dikemukan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Adanya motivasi pada karyawan, akan memperlihatkan perilaku yang dapat diarahkan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi merupakanproses untuk dapat mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan sesuatu hal yang diinginkan perusahaan. Apabila motivasi yang diterimaadalah sebagai suatu pengaruh terhadap tingkah laku kita dan kita dapat menerima paham tersebut maka dapat menjadi pemenuhan dari pada kebutuhan – kebutuhan dasar. Maka kita akan berusaha mengetahui apakah yang menjadi kebutuhan – kebutuhan dasar ini.

**Kerangka Konseptual**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**Hipotesis Penelitian**

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga “

**METODE PENELITIAN**

**Metode Pengumpulan Data**

Penelitian Lapangan merupakan peninjauan langsung pada perusahaan yang akan diteliti untuk memperoleh data primer.kegiatan yang dilakukan seperti wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terlibat langsung untuk mendapatkan data serta informasi yang diperlukan. Penelitian Kepustakaanyaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedomanpada saat waktu melakukan penelitian .

**Teknik Pengumpulan Data**

Observasi, dengan caramengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang akurat.

Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pimpinan dan karyawan PT Pertamina Patra Niaga.

Dokumentasi, yaitu dilakukan dengan pengumpulan data seperti mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan serta arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap karyawan.

**Sumber Data**

Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari pelanggan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independenyang akan dianalisis dalam pengujian statistik.

Data Sekunder, data yang secara tidak langsung diperoleh dari sumbernya berupa data Data sekunder diperoleh berupa data absensi, Struktur organisasi, Uraian job Desription karyawan.

**Populasi**

Populasi merupakan kumpulan atau wilayah generalisasi yang memiliki objek maupun subjek subjekserta kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Menurut Agussalim (2016) populasi adalah himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi seperti himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati). Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan Terminal LPG Teluk Kabung PT. Pertamina Patra Niaga sebanyak 36 orang.

**Sampel**

Seorang peneliti tidak harus melakukan penelitian keseluruhan anggota populasi . Menurut Sugiyono (2013: 51) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2011:120) Apabila populasi besar maka dilakukan teknik pengambilan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 36 orang.

**Uji Instrumen penelitian**

**Uji Validitas**

Menurut Everitt dan Skrondal dalam (Prayitno, 2012: 77) validitas adalah tingkat dimana satu instrumen ukur digunakan untuk mengukur apa yang diharapkan. Oleh karena itu, ada kesamaan antara data yang dihasilkan dengan data pada objek yang diteliti.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila membandingkan koefisien korelasi (r) hasil sama dengan (r) tabel.Syarat minimum untuk memenuhi validitas adalah r = 0,3.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakanuji instrumen yang dapat dipercaya yangdigunakan sebagai alat dalam pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik menurut (Arikunto, 2016).

Menurut Sugiyono (2013) Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitas minimal 0.60. Sehingga dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0.6, dan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0.6

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah didalam model terdapat variabel independen dan variabel dependen yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan dalam satu variabel pengganggu (et) dapat dilihat dari model grafik. Apabila grafik tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas (Idris, 2014).

**Metode Analisis Data**

**Analisis Kualitatif Deskriptif**

Analisisini menggambarkan karakteristik masing- masing pada variabel penelitian.Data kualitatif adalah data penelitian yang bukan merupakan angka, yang sifatnya tidak dapat dihitung berupa informasi atau penjelasan yang didasarkan pada pendekatan teoritis dan penilaian logis. Analisis kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran secara deskriptif tentang tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner atau pertanyaan yang diberikan.

**Analisis Regresi linier sederhana**

Menurut Agussalim Manguluang (2014 : 81) Analisis regresi adalah persamaan matematika yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel atau lebih.Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linier sederhana. Adapun tujuan menggunakan regresi sederhana untuk memprediksi besarnya variabel kompensasi kerja,secara persial terhadap Motivasi kerja karyawan Terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga.

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linear antaravariabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Data ini yang digunakan berskala interval .

Rumus regresi linear sederhana sebagi berikut:

Y’ = a + bX

Keterangan:

Y’ = motivasi kerja

X = kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Digunakan untuk menguji dan melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujianadalahHo ditolak : T hitung > T tabel, Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Ha diterima : T hitung < T tabel, Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikasi 5%.

**Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

Dimana R2= Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya R = √R2 digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus : KD = R2

Dimana:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi

Hasil di analisis kuantitatif diolah dengan menggunakan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 24.

**HASILDANPEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Deskripsi responden karyawan tetap pada karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga berjumlah sebanyak 36 orang, 36 orang responden merupakan sampel karyawan yang penulis tentukan berdasarkan rumus Arikunto sebagaimana penulis sajikan dalam Bab III.

Kuesioner yang diisi oleh responden terdiri dari identitas responden serta pilihan jawaban pertanyaan / pernyataan dari variabel-variabel yang penulis teliti, yakni kompensasi (X) yang terdiri dari 9 item pertanyaan, dan motivasi (Y) yang terdiri dari 21 item pertanyaan. Hasil penelitian yang penulis lakukan disajikan dalam lampiran dengan analisa sebagai berikut:

**Deskripsi Identitas Responden**

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dengan tujuan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut tabel responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2**

 **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Laki-laki | 21 | 58,3 |
| Perempuan | 15 | 41,7 |
| Total  | 36 | 100 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 2 di atas, terlihat dari 36 responden di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada pekerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 58.3%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 15 orang atau 41.7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden pekerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga adalah laki-laki.

1. Pendidikan

Data responden berdasarkan karakteristik pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**

 **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| ≤ SMA | 5 | 13.9 |
| > SMA | 15 | 41.7 |
| >S1 | 16 | 44.4 |
| Total  | 36 | 100 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki pendidikan > S1 dengan persentase 44.4 % atau 16 orang. Sedangkan responden dengan pendidikan ≤ SMA sebanyak 5 orang dengan persentase 13.9%. dan > SMA dengan persentase 41.7 % atau 15 orang dari 36 responden. Hal tersebut terjadi dikarenakan kebanyakan dari para responden yang berkerja di terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga memiliki jenjang pendidikan saat masuk sebagai karyawan dengan ijazah S1 sehingga kebanyakan para pekerja memiliki jenjang pendidikan terakhir S1.

1. Masa Kerja

Data responden berdasarkan karakteristik masa kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**

 **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja**  | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| < 10 tahun  | 8 | 22,2 |
| ≥ 10 tahun | 28 | 77,8 |
| Total  | 36 | 100 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki masa kerja < 10 tahun dengan persentase 22,2% atau 8 orang. Sedangkan responden dengan masa kerja ≥ 10 tahun berjumlah sebanyak 28 orang dengan persentase 77,8%. hal ini di sebabkan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga masih berdiri selama lebih 15 tahun , sehingga mayoritas karyawan memiliki masa kerja > 10 tahun yang lebih banyak ini disebabkan banyaknya karyawan yang betah dan tidak adanya karyawan yang keluar sehingga mayoritas karyawan berkerja lebih dari 10 tahun.

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan dan dirasakan karyawan. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR).

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variable kompensasi karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kompensasi Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga yang terdiri-dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,97 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79.44 %. Hal ini menunjukan bahwa variabel kompensasi Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga dalam kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kompensasi pada PT Pertamina Patra Niaga sudah baik.

Berdasarkan indikator yg dominan pada kompensasi maka diperoleh indikator yang paling dominan adalah Penghargaan ekstrinsik dan Penghargaan intrinsik dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) terbesar yaitu sebesar 80.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel Motivasi Kerja terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga yang terdiri-dari 21 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3.85 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77.03 %. Hal ini menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga dalam kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga sudah baik.

Berdasarkan indikator motivasi kerja maka diperoleh indikator yang paling dominan adalah pencapaian tujuan dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) terbesar yaitu sebesar 78.73.

**Pengujian Instrumen**

**Uji Validitas**

**Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X)**

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel promosi dengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 36 r tabel = 0.329 melalui korelasi pearson. Dapat disimpulkan semua item kompensasi memilik total correlation > 0.329.

**Pengujian Validitas Variabel motivasi (Y)**

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel motivasi dengan pendekatan koofisien korelasi untuk nilai n= 36 r tabel = 0.329 melalui korelasi pearson. Berdasarkan nilai*correlation*dapat disimpulkan semua item motivasi 1 sampai item motivasi 21 adalah valid dimana nilai correlated item total correlation > 0.329.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti Instrumen reliabilitas (andal) instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus Cronbachs Apha > 0,8 menggunakan bantuan SPSS versi 24. Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian :

**Tabel 5**

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Variabel | CA |
| 1 | Kompensasi (X) | 0, 896 |
| 2 | Motivasi Kerja (Y) | 0, 958 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel dimana nilai Cronbachs Apha besar dari 0,8.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil olahan SPSS 24, maka berikut hasil uji normalitas :

**Tabel 6**

 **Uji Normalitas**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 36 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 6.42027066 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| Positive | .124 |
| Negative | -.086 |
| Test Statistic | .124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .181c |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,181 dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian yaitu (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear sederhana dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data diolah SPSS v 24*

Pada grafik scaterplot ditemukan gambar tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterkesdositas.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhanaberguna untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga. Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.619 | 6.073 |
| Kompensasi | 2.146 | .167 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = 4.619+ 2.146 X

Berdasark hasil persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 4.619, artinya jika tidak ada kompensasi maka nilai Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga adalah sebesar konstanta yaitu 4.619 satuan. Dengan kata lain sebelum dipengaruhi kompensasi nilai Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga sudah ada sebesar 4.619.
	2. Koefisien kompensasi adalah sebesar 2.146 Koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga dimana jika kompensasi meningkat satu satuan maka motivasi akan meningakat sebesar 2.146 satuan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parisal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS Versi 24 diketahui nilai t hitung pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .761 | .452 |
| Kompensasi | 12.838 | .000 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

 Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan uji t sebagai berikut nilai t hitung 12.838 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan rumus n-1-k = 34 diperoleh ttabel sebesar 2.032. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 12.838> 2.032, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan Ho di tolak dengan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga.

**Koefisien Determinan**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap produktifitas pada karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga dapat dilihat pada tabel 9:

**Tabel 9**

**Uji R Square**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .910a | .829 | .824 |

*Sumber : Data diolah peneliti (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga ditunjukan dengan nilai R Square sebesar 0,829, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga adalah 82,9% sedangkan sisanya 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi liner sederhana maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.Dengan adanya kompensasi maka mampu memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, agar lebih bertanggung jawab tugas yang diberikan.

Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup maka membuat karyawantermotivasi dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi Pada Karyawan terminal PT Pertamina Patra Niaga sudah berjalan dengan baik,.dan Mengingat kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga, maka diharapkan perusahaan mampu memberikan kompensasidengan prestasi karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dapat meningkat tujuan perusahaan agar dapat tercapai.

Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Setyoningsih (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi memilih hubungan dan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal yang sama ditemukan juga oleh I Gede Mahendrawan (2014); sunariyanto 2015

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama Mahyudin, 2018, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan punishment Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). yang menunjukkan penelitian dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif antara pemberian kompensasi dan punishment Terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Setyoningsih, 2016 pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro Blitar menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sangat termotivasi dan menunjukkan hasil yang signifikan dengan adanya kompensasi yang di berikan.

Menurut Erwinsyah et al (2015) adalah dengan pemberian kompensasi ini diyakini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, karyawan akan lebih bergairah dalam melakasanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, motivasi dalam bekerja akan meningkat. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pemberian kompensasi yaitu alat ukur normatif dan alat ukur kebijakan. Kompensasi yang bersifat normatif, meliputi gaji, komponen yang telah ditetapkan perusahaan dari awal berdirinya, tunjangan yang diterima oleh karyawan pada saat hari raya/keagamaan dan tunjangan kesehatan untuk karyawan beserta dengan keluarganya dan kompensasi yang sifatnya kebijakan yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang didasari adanya pertimbangan anatar uang makan yang diterima oleh karyawan setiap masuk kerja dan transport, tunjangan bonus atau insentif, uang cuti dan liburan menurut Edison,dkk (2016)

**KESIMPULAN**

**Kesimpulan**

* + 1. Pelaksanaan Kompensasi (X) di Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga sudah baik dan ini dilihat dari Tingkat Capaian Responden kompensasi Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga sebesar 79.44 %. Kompensasi Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga diberikan dalam bentuk Penghargaan ekstrinsik berupa imbalan dalam bentuk gaji yang di rasa baik oleh karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga serta Penghargaan intrinsic dikarenakan karyawan memiliki rasa aman, status dan harga diri dalam bekerja di terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga.
		2. Tingkat Motivasi Kerja (Y ) di Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga sudah baik dan ini dilihat dari Tingkat Capaian Responden Motivasi Kerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga sebesar 77.03%. Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga diberikan dalam bentuk pencapaian tujuan dilihat dari perusahaan dan pimpinan selaku pemberi perintah terhadap karyawan sudah baik dalam memberikan perencanaan terhadap bawahan atau karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.
		3. Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niaga. dengan signifikan sig = 0,000 < 0,05 . Pemberian Kompensasi pada Karyawan terminal PT Pertamina Patra Niaga sudah berjalan dengan baik dan mengingat kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga.
		4. Kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan terminal LPG Teluk Kabung PT Pertamina Patra Niagaadalah 82,9% sedangkan sisanya 17.1% dipengaruhi oleh variabel lainyang tidak masuk ke dalam model penelitian

**Saran**

* + 1. Perusahaan diharapkan memberikan memberi kompensasi, perusahaan memperhatikan prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan,kompensasi yang diberikan oleh PT Pertamina Patra Niaga harus terus diperhatikan terutama untuk indikator Penghargaan ekstrinsik tidak langsung karena mendapatkan skor terendah, dengan cara mengkaji kembali kompensasi yang berkenaan dengan pemberian terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas fasilitas untuk karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, Dengan adanya pemberian Penghargaan ekstrinsik tidak langsung, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, dan pada akhirnya kinerja pun akan meningkat.
		2. Agar motivasi lebih baik, maka perusahaan harus terus meningkatkan Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan terbaik di perusahaan, Anda dapat memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih.

**DAFTAR REFERENSI**

Agussalim Mangguluang. (2016). Statistik Lanjutan (hal. 81). Padang: Ekasakti Press.

Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia , 9 (2), 22

Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. (Rineka Cipta, Ed.). Jakarta.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Flippo, R. F., & Armstrong, S. L. (2018). Reading Strategies. In Handbook of College Reading and Study Strategy Research (hal. 47).

Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. In Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (hal. 92).

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In Jakarta: Bumi Aksara (hal. 22).

Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. pp : 141 -150. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya (hal. 58).

Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang. Jurnal El-Riyasah, 11(1), 67-83.

Nurhayati, N., Setiawan, H., Ummi, N., Teknik, J., Universitas, I., & Ageng, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling ( SEM ). *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1), 20-28.

Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.CV

Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta : Bumi Aksara.

Prayitno. (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. In Uji Validitas dan Reliabilitas (hal. 77).

Werther William B, and Keith Davis, Human Resources and Personnel Management, Third Edition, Singapore, Mc Graw Hill Inc, 1996.raw Hill Inc, 1996.