**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. PERTAMINA SAMARINDA**

**Ahmad Jubaidi¹, Ghufron²**

**1. Adminitrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

**2. Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia**

**Email: m.firmansyah2101@gmail.com**

**Abstrak**

**Muhammad Firmansyah**, 2018.Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pertamina Samarinda. Dibimbing oleh Bapak H.Ahmad Jubaidi, S.Sos, M.Si sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Ghufron, M.Si sebagai dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina Samarinda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis uji regresi linear sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada kantor TBBM Samarinda, Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dengan analisa koefisien determinasi diperoleh sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% di pengaruhi faktor lain. Dan di peroleh nilai t hitung sebesar 5,034 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja**

# I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan proses penggabungan pekerjaan para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Sebuah organisasi tidaklah mudah untuk berkembang dan pada dasarnya untuk membuat sebuah organisasi dibutuhkan beberapa faktor-faktor yang mendukung sebuah organisasi menjadi berkembang. Hal tersebut sangat penting karena dengan tidak adanya faktor tersebut maka organisasi tidak dapat berkembang bahkan terbentuk.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai objek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasioanal perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Seperti yang dikatakan Moeheriono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor faktor sumber daya manusia.

Dalam mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus di kelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Bohlarander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerja, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Dalam meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditunjukan kepada para pegawainya agar setiap individu mendapatkan tingkat motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pada diri pegawai tersebut. Motivasi kerja pada diri setiap pegawai sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan pegawai, sehingga apabila seseorang pegawai memiliki motivasi kerja yang baik juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitupun sebaliknya.

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi pegawai kepada perusahaan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap pegawai agar bekerja lebih produktif dan memotivasi dirinya untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin.

Setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Maksud dari pegawai bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan tujuan pegawai pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kontribusi kerja pegawai yang berprestasi yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau organisasi, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai sebagai pendorong dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Djatmiko (2005;67) bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan, pendapat lain yang sejalan dikemukakan oleh Hasibuan (2007:143) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Upaya mendorong motivasi pegawai dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan pegawai. Pegawai diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan pegawai untuk perusahaan.

Perusahaan dengan pegawai memiliki hubungan erat dimana perusahaan dan pegawai tersebut adalah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para pegawai untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan pegawai membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Salah satu faktor penting memenuhi kebutuhan pegawai adalah dalam pemberian kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang kurang tepat yang mengakibatkan masih rendahnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Adapun perbedaan dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Pertamina (Persero) kepada setiap pegawainya adalah setiap bagian divisi seperti bagian pemasaran (marketing) dan office bagian Human Resources Department (HRD), pada bagian pemasaran (marketing) kompensasi diberikan oleh perusahaan lebih besar disebabkan kalau tingkat penjualan meningkat lebih tinggi maka setiap pegawai dibagian pemasaran (marketing) akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Namun kalau bagian office/ bagian Human Resources Department (HRD) tingkat pengukuran untuk pemberian kompensasi dapat dilihat dari kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan prestasi yang dihasilkan. Maka setiap pegawai akan mendapatkan kompensasi yang berbeda-beda, dimana sebelum pegawai hanya menerima sejumlah gaji yang telah ditentukan setiap bulannya.

Saat itu PT. Pertamina (Persero) banyak menerima keluhan dan masukan dari pegawai mengenai pendapatan yang pegawai terima belum memenuhi kebutuhan pegawai tersebut. Akibatnya, pegawai sering lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan uang masuk tambahan. Melihat hal ini, maka pada tahun 2008 PT. Pertamina (Persero) menetapkan peraturan untuk pemberian kompensasi lain kepada pegawai seperti pembagian keuntungan dari produksi dan penjualan, pembagian keuntungan perusahaan dan juga kompensasi untuk pegawai teladan yang berupa penghargaan. Untuk mengetahui kinerja pegawai didalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, maka perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya.

Baik dan buruknya produktivitas perusahaan itu sendiri tidak terlepas dari motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai perusahaan tersebut. Motivasi kerja menurut Sardiman (2006:73) merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hal ini harus mendapatkan perhatian lebih karena dalam prosesnya mampu memberikan dampak terhadap produktivitas perusahaan dalam pencapaian target. Motivasi kerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi yang mampu mendobrak gairah dalambekerja pegawai. Sering terjadi motivasi kerja pegawai yang menurun disebabkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dan upah yang minim dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini haruslah mendapatkan perhatikan secara serius oleh perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan yang mampu merugikan perusahaan.

Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

PT. Pertamina merupakan BUMN yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia dan salah satu perusahaan penyumbang terbesar terhadap total pendapatan BUMN di Indonesia. Sebagai perusahaan yang berbentuk perseroan, PT. Pertamina pun bertujuan mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perseroan secara efektif dan efisien. Perusahaan BUMN ini berggerak dibidang perminyakan. Bisnis yang dijalankan oleh PT. Pertamina ialah pengolahan minyak yang dimulai dari hulu hingga hilir dan pemasaran. Oleh karena itu, PT. Pertamina merupakan salah satu perusahaan yang paling berpengaruh terhadap laju perekonomian negara Indonesia. PT. Pertamina memiliki beberapa unit pemasaran yang tersebar di beberapa daerah, dan salah satunya di Kota Samarinda.

PT. Pertamina (Persero) Direktorat Pemasaran dan Niaga Region VI Balikpapan, merupakan unit pemasaran PT. Pertamina (Persero) yang tugas pokoknya ialah memenuhi kebutuhan bahan bakar minyak (BBM) di wilayah Samarinda. Dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput dari kinerja pegawai, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada pegawai terutama dalam masalah pemberian kompensasi secara tepat agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan baik dalam mencapai tujuan.

Adapun alasan penulis memilih kantor Pertamina TBBM Marketing Operation Region VI Balikpapan yang berada di kota Samarinda sebagai objek penelitian adalah karena PT. Pertamina merupakan perusahaan minyak terbesar di Indonesia kelas dunia dan kegiatannya menyangkut kehidupan masyarakat banyak. Penulis juga ingin melihat motivasi kerja pegawai dalam mengoptimalkan pekerjaan mengingat pegawai bekerja di salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. Sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memotivasi kerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawainya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. PERTAMINA SAMARINDA”.**

**II. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina di Samarinda?

**III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015:11).Penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif kausal karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina Samarinda. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengaan keadaan yang sebenarnya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang di miliki Pemerintah Indonesia (National Oil Company). Pada tannggal 10 Desember 1957, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT Perusahaan Minyak Nasional, disingkat PERMINA. Tanggal ini diperingati sebagai lahirnya Pertamina hingga saat ini. Pada 1960, PT Permina berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) Permina. Kemudian, PN Perminabergabung dengan PN Pertamin menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) pada tanggal 20 Agustus 1968.

Selanjutnya, melalui UU No.8 tahun 1971, pemerintah mengatur peran Pertamina untuk menghasilkan dan mengelola migas dari ladang-ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia. Kemudian melalui UU No. 22 tahun 2001, pemerintah mengubah Pertamina sehingga penyelenggaraan Public Service Obligation (PSO) dilakukan melalui kegiatan usaha.

Berdasarkan PP No. 31 tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha migas pada Sektor Hulu hingga Sektor Hilir. Pada tanggal 10 Desember 2005, Pertamina mengubah lambang kuda laut menjadi anak panah dengan warna dasar hijau, biru, dan merah yang merefleksikan unsur dinamis dan kepedulian lingkungan.

Pada 20 Juli 2006, PT Pertamina (Persero) melakukan transformasi fundamental dan usaha perusahaan. PT Pertamina (Persero) mengubah visi perusahaan yaitu, “Menjadi Perusahaan Minyak Nasional Kelas Dunia” pada 10 Deseember 2007. Kemudian tahun 2011, Pertamina menyempurnakan visinya, yaitu “Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia”. Melalui RUPSLB tanggal 19 Juli 2012, Pertamina menambah modal ditempatkan/ disetor serta memperluas kegiatan usaha perusahaan.

Pada 14 Desember 2015, Menteri BUMN selaku RUPS menyetujui perubahan Anggaran Dasar Pertamina dalam hal optimalisasi pemanfaatan sumber daya, peningkatan modal ditempatkan dan diambil bagian oleh negara serta perbuatan-perbuatan Direksi yang memerlukan persetujuan tertulis Dewan Komisaris. Perubahan ini telah dinyatakan pada Akta No. 10 tanggal 11 Januari 2016, Notaris Lenny Janis Ishak, SH.

Pada 24 November 2016, Menteri BUMN selaku RUPS sesuai dengan SK BUMN No. S-690/MBU/11/2016, menyetujui perubahan Anggaran Dasar Pertamina terkait dengan komposisi Direksi dan Dewan Komisaris, kewenangan atas nama Direktur Utama, pembagian tugas dan wewenang Direksi, kehadiran rapat Direktur Utama dan Dewan Komisaris.

**4.2 Hasil Penelitian**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel Kompensasi dan Variabel Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina Samarinda.

Indikator-indikator Kompensasi yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Dan indikator-indikator Motivasi Kerja yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi :

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, dimana masing-masing indikator terdiri dari 3 sampai 4 pertanyaan di dalam angket/kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator kompensasi diatas sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 9 (30%) | 21 (70%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 19(63,3%) | 11(36,6%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 |  | 14(46,6%) | 12 (40%) | 4 (13,3%) |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30%, menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%. Pernyataan nomor 2 tentang merasa cukup dengan gaji yang diterima, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3% dan Setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 26,6%. Pernyataan nomor 3 tentang perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji, responden menjawab Setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,6% dan Kurang Setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, serta untuk yang Tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3%.

1. Insentif

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 11 (36,6%) | 17 (56,6%) | 1(3,3%) | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 2 | 13 (43,3%) | 16 (53,3%) |  | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 3 | 16 (53,3%) | 13 (43,3%) |  | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 4 | 12 (40%) | 15 (50%) | 3(10%) |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang perusahaan memberiakn bonus kepada pegawai apabila mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,6%, menjawab Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,6%, menjawab Kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% dan responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 2 tentang bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kedudukan pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% dan Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.. Pernyataan nomor 3 tentang bonus yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok, responden menjawab Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan jawaban Setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3%, serta untuk yang Tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 4 tentang perbedaan ggaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dan adil, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40% dan jawaban Setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50% serta untuk jawaban Kurang Setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10%.

1. Tunjangan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 15(50%) | 14(46,6%) | 1(3,3%) |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 15(50%) | 15(50%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 12(40%) | 18(60%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 4 | 12(40%) | 18(60%) |  |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang setiap tahun pegawai mendapatkan tunjangan hari raya yang memuaskan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50%, menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6%, menjawab Kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 2 tentang perusahaan memberikan tunjangan program pensiun untuk pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50% dan Setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50%. Pernyataan nomor 3 tentang perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk para pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40% dan jawaban Setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%. Pernyataan nomor 4 tentang pegawai merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 40% dan jawaban Setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 60%.

1. Fasilitas

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | total | Frek |
| 1 | 8(26,6%) | 17(56,6%) | 3(10%) | 2(6,6%) |  | 30 | 100% |
| 2 | 5(16,6%) | 23(76,6%) | 1(3,3%) | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 3 | 7(23,3%) | 21(70%) | 1(3,3%) | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 4 | 8(26,6%) | 20(66,6%) | 1(3,3%) | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |
| 5 | 6(20%) | 22(73,3%) | 1(3,3%) | 1(3,3%) |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang fasilitas rumah dinas yang disediakan perusahaan sudah cukup baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 26,6%, menjawab Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,6%, menjawab Kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 10% dan responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 6,6%. Pernyataan nomor 2 tentang penyediaan layanan internet darri perusahaan sudah cukup baik untuk para pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 16,6% dan Setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 76,6% dan responden menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3% dan jawaban Tidak setuju sebanyak 1 respponden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 3 tentang biaya tagihan listrik pada rumah dinas ditanggung pihak perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 23,3% dan jawaban Setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 70%, dan jawaban Kurang Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% serta untuk yang Tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 4 tentang biaya PDAM di rumah dinas ditanggung perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 26,6% dan jawaban Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,6% dan untuk jawaban Kurang Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% dan jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 5 tentang biaya telepon rumah dinas ditanggung perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 20% dan jawaban Setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 73,3% dan untuk jawaban Kurang Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% dan jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%.

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 12 (40%) | 18 (60%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 16 (53,3%) | 14 (46,6%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 9 (30%) | 21 (70%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 4 | 11 (36,6%) | 19 (63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 5 | 11 (36,6%) | 19 (63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 6 | 9 (30%) | 20 (66,6%) | 1 (3,3%) |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang gaji sebagai pegawai di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40%, menjawab Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Pernyataan nomor 2 tentang bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sudah adil, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan Setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,4%. Pernyataan nomor 3 tentang jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30% dan jawaban Setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 70%. Pernyataan nomor 4 tentang gaji diterima pegawai diberikan tepat waktu, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36,6% dan jawaban Setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 5 tentang jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36,6% dan jawaban Setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 6 tentang bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan pegawai di hari tua, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 30% dan jawaban Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,6% dan yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%.

1. Kebutuhan Keamanan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 11(36,6%) | 19(63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 10(33,3%) | 20(66,6%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 13(43,3%) | 17(56,6) |  |  |  | 30 | 100% |
| 4 | 8(26,6%) | 22(73,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 5 | 16(53,3%) | 14(46,6%) |  |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,6%, menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 2 tentang perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% dan Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,6%. Pernyataan nomor 3 tentang keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% dan jawaban Setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 56,6%. Pernyataan nomor 4 tentang perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para pegawai yang membutuhan, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 26,6% dan jawaban Setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 73,3%. Pernyataan nomor 5 tentang keamanan dilingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan jawaban Setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,6%.

1. Kebutuhan Sosial

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 11 (36,6%) | 19 (63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 20 (66,6%) | 10 (33,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 13 (43,3) | 17 (56,6) |  |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,6%, menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 2 tentang saya merasa senang karena pegawai di perusahaan bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 66,6% dan Setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3%. Pernyataan nomor 3 tentang hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% dan jawaban Setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 56,6%.

1. Kebutuhan Penghargaan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 16 (53,3%) | 14 (46,6%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 11 (36,6%) | 19 (63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 14 (46,6%) | 15 (50%) | 1(3,3%) |  |  | 30 | 100% |
| 4 | 14 (46,6%) | 16 (53,3%) |  |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang perusahaan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu meyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53,3%, menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6%. Pernyataan nomor 2 tentang selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36,6% dan Setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 3 tentang perusahaan tidak pernah menegur pegawai dengan kata-kata kasar atau emosional, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,6% dan jawaban Setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 50% dan yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 4 tentang saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 46,6% dan jawaban Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3%.

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | SS | S | KS | TS | STS | Total | Frek |
| 1 | 8(26,6%) | 22(73,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 2 | 11(36,6%) | 19(63,3%) |  |  |  | 30 | 100% |
| 3 | 13(43,3%) | 16(53,3%) | 1 (3,3%) |  |  | 30 | 100% |
| 4 | 8(26,6%) | 22(73,3%) |  |  |  | 30 | 100% |

Berdasarkan data tersebut diatas bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 26,6%, menjawab Setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3%. Pernyataan nomor 2 tentang saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,689a | ,475 | ,456 | 3,916 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | |

baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 36,6% dan Setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3%. Pernyataan nomor 3 tentang saya menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendirian, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% dan jawaban Setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3% dan yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 respondesn atau sebesar 3,3%. Pernyataan nomor 4 tentang hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan dapat say lakukan dengan baik, responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 26,6% dan jawaban Setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 73,3%.

**4.3 Hasil Pengujian**

**a. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya dan untuk menguji hipotesis, maka digunakan Regresi Linear Sederhana. model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

Y = a + bx

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai

a = Konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel bebas yaitu kompensasi

Perhitungan untuk Regresi Linear Sederhana menggunakan program SPSS 21 Untuk Windows. Hasil analisis tersebut diatas disajikan pada tabel berikut.

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,689. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan N = 30 diperoleh 0,361 dan untuk 1% = 0,463. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga r hitung lebih besar dari r tabel baik dalam taraf signifakansi 5% maupun 1% diperoleh hasil (0,689 > 0,463 > 0,361), Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,475 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 47.5% dan selebihnya yang 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai pengaruh kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerjadi kategorikan sedang.

Berikut adalah tabel Coefficients Regresi Linear Sederhana:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 54,805 | 8,361 |  | 6,555 | ,000 |
| Kompensasi | ,617 | ,123 | ,689 | 5,034 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi\_kerja | | | | | | |

**Tabel 4.3.3.2**

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 54.805 koefisien variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,617. Sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu :

Y = a + bX

Y=54,805+0,617 X

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rat-rata variabel Y untuksetiap perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 54,805 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi maka nilai motivasi kerja sebesar 54,805.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,617 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,617. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel kompensasi(X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah positif.

**b. Hipotesis:**

1. Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak Ada Pengaruh kompensasi Terhadap motivasi kerja pegawai Pada kantor PT. Pertamina Samarinda.

H1 : Ada Pengaruh kompensasi Terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina Samarinda.

1. Hasil thitung

Hasil thitung diperoleh dengan menggunakan *SPSS versi 21.0 for windows* yaitu sebesar 5,034> tTabel 2,04841 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

1. Pengambilan keputusan

Jika thitung lebih besar dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan di atas didapatkan thitung sebesar 5,034 dengan nilai signifikansi 0,000< 0,05, maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan varaibel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

1. Kesimpulan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh Yang Signifikan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor PT. Pertamina Samarinda”.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. Pertamina Samarinda, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT Pertamina TBBM Samarinda dalam bentuk gaji yang diterima pegawai dibayarkan satu bulan sekali telah disesuaikan dengan hasil yang dicapai perusahaan. Begitupun dengan upah yang diterima pegawai dirasakan adil, insentif diterima pegawai menambah penerimaan pendapatan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, harga r tabel N=30 dengan taraf signifikan 5%(0,361) dan 1% (0,463). Hasil perhitungan SPSS di peroleh r hitung sebesar 0,689 dinyatakan 0,689>0,463>0,361, maka di tarik kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Dan di peroleh pula hasil koefisien determinasi (R square) sebesar 0,475 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 47,5% yang berarti pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah sedang. Selanjutrnya dari hasil pengujian di peroleh kesimpulan bahwa hipotesis penulis ajukan yaitu “Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai” dapat diterima.
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. Pertamina Samarinda, berdasarkan hasil nilai korelasi product moment diperoleh sebesar 0,689 yang artinya hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat.

**Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. sehingga untuk mengoptimalkan kinerja pegawai perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja. Misalnya dengan pemberian penghargaan yang tinggi atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai misal dengan pemberian tiket liburan sekeluarga atau dengan bonus yang lebih tinggi. Selain itu kompensasi juga dapat diberikan langsung dari atasan kepada pegawai. agar pegawai merasa diperhatikan dan memberikan dorongan guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki pegawai.
2. Kompensasi menduduki posisi dominan yang mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya semangat dalam bekerja semakin meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., & I Wayan Mudiartha Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Pertama). Yogyakarta; Graha Ilmu.

Ghozali, Imam (2009).Aplikasi Analisis Multivatiate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, Ricki W dan Ronal J Ebert. 2007. Bisnis Edisi 8. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hadi, Sutrisno (2004). Metodologi Penelitian. Jakarta : Rajawali

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Cetakan Kesembilan) Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineksa Cipta.

Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIEYKPN.

Sugiyono Prof, Dr. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Cv. Alfa Beta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d. (Cetakan Kesembilanbelas). Bandung; Alfabeta.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung

Umar, Husein. 2004. Metode Riset Ilmu Administrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.