

HUBUNGAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG

Penulis:

M. Nizar Al Rasyid

Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail: nizar.plg@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini tentang hubungan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan pada politeknik akamigas Palembang. Penelitian menggunakan metode non probabiliti sampling dengan pengambilan sampel sebanyak 30 orang karyawan yang dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Adapun hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu sebesar 0,997 persen.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, korelasi

ABSTRACT

This article about the relationship between compensation on employee motivation at the polytechnic AKAMIGAS Palembang. Research using non probabiliti sampling method by taking a sample of 30 employees is done by using purposive sampling method. Adapun results showed the close relationship between the compensation on employee motivation, which amounted to 0.997 percent.

Keyword: compensation, motivation, correlations

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu alat yang mampu menggerakkan karyawan, oleh karena itu pemberian kompensasi yang layak perlu diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja yang baik relative sulit, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan. Organisasi merupakan suatu usaha besar yang di kelola ataupun di jalankan secara individual atau kelompok yang mempunyai modal besar dengan tujuan untuk mengelola aset-aset organisasi yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, karena tujuan perusahaan adalah mencari laba, menjaga keseimbangan dan kelangsungan hidup perusahaan (*Prajudi. 2002: 10*). Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan kompensasi yang baik. Besarnya kompensasi dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Oleh

karena itu setiap pimpinan perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Untuk memelihara dan rneningkatkan motivasi kerja yang tinggi relatif sulit, karena banyak pula faktor-faktor yang mempengaruhinya, misalnya faktor kompensai. (*Nitise mito, 2001 : 14*).

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsure yang menjadi sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari, Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsi suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam menejamen kepegawaian, manajemen kepegawain ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program uang berhubungan dengan individu dalam organisasi (*Miner. Mr. 2001:23*)

Konsep motivasi kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat motivasi dari unsur kepatutan kompensasi, sedangkan dari sudut organisasi motivasi berarti menyiapkan sejumlah biaya untuk balas jasa karyawan dengan membandingkan hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan motivator bagi karyawan yaitu berupa *reward*, sehingga mereka akan lebih memusatkan perhatiannya kepada tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai akan meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan didalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dalam rangka penilaian prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berkesimpulan bahwa kompensasi diperlukan untuk alat menggerakkan karyawan agar terjadi peningkatan motivasi kerja. Sehingga penulisan ilmiah ini menarik suatu judul penelitian, yaitu: “Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan pada Politeknik Akamigas Palembang”.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “seberapa besar hubungan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Politeknik Akamigas Palembang?”.

Tujuan Penelitian dan Manfaat

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang, sedangkan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai proses pengembangan teori - teori mengenai hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja. Sedangkan tujuan secara praktis penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi Politeknik Akamigas palembang tentang hubungan kompensasi dengan motivasi kerja

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dan manajemen oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut Hasibuan (2002:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat .

Kompensasi

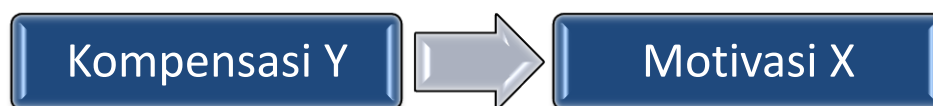
Setelah karyawan mendapatkan penilaian dan pelatihan, biasanya mereka berharap untuk mendapatkan pembayaran atau gaji. Kompensasi dapat membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi (Yonder dalam Hasibuan, 2010: 118). Pemberi kerja yang bijaksana tidak menetapkan pembayaran secara sewenang-wenang, dimana setiap pembayaran yang diperuntukkan bagi karyawan harus masuk akal sesuai dengan yang diperoleh karyawan lain, dan ini membutuhkan sebuah perencanaan yang matang untuk suatu kompensasi. Menurut Dessler (2015:417), yang dimaksud dengan kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Sedangkan Serdamayanti (2010:239) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Adapun Rivai dan Sagala (2011:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan.

Tujuan dari kompensasi adalah untuk menarik pelamar kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktifitas dan melakukan pembayaran sesuai hukum (Schuller dan Jackson, 1996:87). Pendapat ahli yang lain menyatakan bahwa program kompensasi dirancang untuk menarik para karyawan yang cakap dalam organisasi, untuk memotivasi mereka agar mencapai prestasi yang unggul dan untuk menciptakan masa dinas yang panjang (Flippo, 2000:3). Adapun menurut Rivai dan Sagala (2011:743) tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, memberikan penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi. Sedangkan Serdamayanti (2010:239) mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi adalah untuk menghargai waktu, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh para ahli terutama riset tentang hubungan antara

kompensasi dengan kepuasan kerja seperti kalleberg (1974), Locke (1973) Vroom (1964) dan Porter (1966) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Begitu juga menurut Hasibuan (2010:121), bahwa salah satu tujuan dari pembeian kompensasi adalah untuk kepuasan kerja karyawan. Walaupun demikian menurut Flippo (2000:4), ada beberapa faktor yang tertentu yang mempengaruhi besarnya sebuah kompensasi, yaitu dipengaruhi oleh: permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan, organisasi serikat buruh, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktifitas perusahaan dan perekonomian, biaya hidup dan kebijakan pemerintah.

Kerangka Penelitian

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi karyawan, maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur pada Gambar 2.1. seperti yang terlihat dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Penelitian kausal (Ferdinand, 2006), adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa variabel. Penelitian kausal ini menggunakan desain penelitian *cross sectional* dalam bentuk *single cross sectional*, dimana pengumpulan data hanya dilakukan dalam satu waktu tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Akamigas yang masih aktif dan sebanyak 30 orang. Sampel penelitian diambil dengan metode *Nonprobability Sampling*, dengan menggunakan metode *purposive Sampling*.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007). Dalam penelitian ini variabel penelitian adalah Kompensasi (Y) dan Motivasi (X).

Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala Linkert, dimana skala ini dipergunakan untuk menilai sejauh

mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Skala Linkert digunakan untuk mengukur respons subjek ke dalam lima point dengan nilai satu sampai dengan lima, sehingga tipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Azwar (1997), mengemukakan bahwa skala linkert lazim dipergunakan untuk melakukan pengukuran variabel psikologis. Menurut Riduan (2002), skala linkert digunakan untuk mengukur sikap dan perspsi seseorang atau kelompok tentang kejadian ataupun gejala sosial. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana responden melakukan penilaian terhadap kuesioner yang diajukan. Skala *linkert* digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam lima point yang dimulai dari satu (1) sampai dengan nilai lima (5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data interval.

Skala Likert

SKALA	POIN
SS	5
S	4
N	3
TS	2
STS	1

Sumber: Sugiyono (2004).

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS VERSI 2.0). Pada dasarnya data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis:

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpul data dikatakan *valid* bila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. tinggi-rendahnya koefisien validitas menggambarkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut. Dalam analisis item, menurut Suliyanto (2006: 149) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r_{hitung} (Korelasi skor item terhadap skor total/*Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid dan reliabel. Sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid sekaligus tidak reliabel.

Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan kekonsistenan dalam menghasilkan suatu pengukuran apa yang diukur (Sekaran, 2003). Teknik uji dengan menggunakan koefisien (α) *cronbach*, dengan taraf nyata 5%, Dengan kriteria jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai α *cronbach* > 0,6, maka *item* tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Sekaran (2003), rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

- Y = Kompensasi
- a = Intersep/konstanta
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas 1
- X_1 = Motivasi
- e = Tingkat kesalahan/*error*

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi.

Ha : Variabel Bebas yaitu kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Propinsi Sumatera Selatan adalah merupakan salah satu Propinsi di Indonesia yang memiliki Sumber Daya Mineral sangat melimpah, dan telah di eksplorasi dan di eksploitasi sejak zaman penjajahan Belanda hingga sekarang baik secara konvensional maupun berteknologi. Namun sampai dengan tanggal 27 September 2006 belum ada Perguruan Tinggi di Sumatera Selatan yang secara spesifik memberikan pengetahuan khusus di bidang eksplorasi dan pengolahan minyak bumi, gas bumi dan batubara. sekaligus pendukung pengolahan yaitu kontrol kualitas di bidang analisis laboratorium.

Pada periode jabatan Gubernur Sumatera Selatan, Bapak Ir. Syahrial Oesman, MM dengan visi dan program untuk menjadikan Sumatera Selatan sebagai “**Lungung Energi Nasional**” maka kepada Yayasan Karya Bangsa diinstruksikan untuk ikut serta memikirkan, berbuat serta mempersiapkan Sumber Daya Manusia khususnya putra-putri daerah agar dapat berperan aktif dalam memanfaatkan serta mengelola Sumber Daya Alam secara profesional, dan bukan hanya sebagai penonton.

Dengan rasa penuh tanggung jawab sebagai putra bangsa demi terwujudnya program Gubernur Sumatera Selatan tersebut, **Bapak M. Ali Malik, ST** mencetuskan ide yang pertama kali untuk mendirikan POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG. Bersama dengan **Ir. H. Abdul Rozak, M.Sc** sebagai Ketua Yayasan Karya Bangsa didampingi oleh seorang akademisi **Ir. K. Oejang Oemar, M.Sc** serta kalangan praktisi **Bapak Ruslan Kamaluddin** dan **Bapak Abdi Restu Daud, SE** maka pada bulan Februari 2005 ide tersebut dapat terealisasi melalui sebuah proposal izin pendirian dan operasional POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG yang diajukan ke Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI) Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) di Jakarta di bawah pimpinan Ketua Yayasan Karya Bangsa **Ir. H. Abdul Rozak, M.Sc**.

Sesuai dengan visi dan program yang dicanangkan oleh Gubernur Sumatera Selatan, maka pada tanggal 20 Agustus 2005 Gubernur Sumatera

Selatan mengirimkan surat No. 2236/As.II/ 2005 kepada Menteri Pendidikan Nasional, perihal izin mendirikan POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG dengan 4 (empat) jurusan yaitu :

1. Teknik Analisis Laboratorium Minyak dan Gas.
2. Teknik Pengolahan Minyak dan Gas.
3. Teknik Eksplorasi.
4. Teknik Pengolahan Batubara.

Melalui proses yang sangat panjang dan dengan dukungan yang terus menerus dari Gubernur Sumatera Selatan, Bapak Ir. Syahrial Oesman, MM maka pada tanggal 28 September 2006 dikeluarkanlah Surat Keputusan oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 224/D/O/2006 tentang PENDIRIAN POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG. Peresmian pelantikan dan kuliah perdana mahasiswa baru angkatan pertama 2006/2007 dilakukan pada tanggal 13 Desember 2006 oleh Gubernur Sumatera Selatan, Ir. Syahrial Oesman, MM., General Manager PT. PERTAMINA (Persero) UP III Plaju, Bapak Ahmadi Hario dan Ketua Yayasan Karya Bangsa, Bapa Ir. H. Abdul Rozak, M.Sc dimana jurusan yang dapat dijalankan pada saat itu adalah Teknik Analisis Laboratorium Migas dan Teknik Pengolahan Migas dengan jumlah mahasiswa masing-masing 19 dan 35 orang. Politeknik Akamigas Palembang dibangun disuatu desa kecil yang terletak di Sungai Gerong Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, persisnya di Komplek Diklat Pertamina Sungai Gerong, yang juga berdekatan dengan kompleks Pertamina Plaju. Lokasi kampus yang asri berada ditepian Sungai Musi dikomplek seluas 26 hektar yang berjarak 14 km dari pusat Kota Palembang.

Ciri Pendidikan di Politeknik Akamigas Palembang

Secara umum, Politeknik Akamigas Palembang, memiliki ciri pendidikan sebagai berikut:

- Pendidikan di Politeknik Akamigas Palembang, adalah pendidikan tinggi profesional dalam bidang terapan untuk Diploma III.
- Pendidikan di Politeknik Akamigas Palembang, menekankan pada pembentukan kopetensi untuk pengelolaan pekerjaan menurut praktek-praktek yang dalam bidang pengelolaan energi primer.
- Proses pembelajaran di Politeknik Akamigas Palembang menekankan pelajaran 70% praktek dan 30% teori.
- Pengajaran teori menekankan pada pengaitan konsep dasar dengan studi kasus secara langsung, melalui metode pemecahan masalah secara praktis.
- Pengajaran praktek menekankan pada keterampilan teknis maupun operasional dalam penanganan proses pekerjaan tertentu sesuai dengan kopetensi di tiap-tiap jurusan.

Visi Politeknik Akamigas Palembang

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011), memberikan pengertian visi sebagai: Pandangan atau wawasan ke depan, artinya, visi merupakan suatu

pernyataan menyeluruh mengenai gambaran ide yang ingin dicapai oleh Politeknik Negeri Sriwijaya di masa yang akan datang, seperti yang pernah dikemukakan oleh David (2004), bahwa Visi menjawab pertanyaan “ingin menjadi apakah kita”. Politeknik Akamigas Palembang memiliki visi, yaitu: “Mendidik generasi muda Bangsa Indonesia berperan aktif dalam mengelola potensi Sumber Daya Alam di bidang ENERGI Pengolahan Minyak dan Gas demi kemakmuran seluruh rakyat Indonesia.

Misi Politeknik Akamigas Palembang

Misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi dimana pernyataan misi organisasi, terutama di tingkat unit bisnis menentukan batas dan maksud aktivitas bisnis perusahaan (Drucker, 2000:87). Jadi perumusan misi merupakan tujuan unik yang akan direalisasikan, yang akan menjadikan Politeknik Akamigas Palembang untuk mampu menghasilkan output yang berkualitas dalam rangka memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan semua anggota organisasi dan masyarakat. Misi Politeknik Negeri Sriwijaya adalah:

- Menyelenggarakan pengabdian dan penelitian di bidang Laboratorium Minyak dan Gas yang dilengkapi dengan sarana praktikum pada unit-unit operasi Laboratorium Minyak dan Gas dalam rangka menunjang LUMBUNG ENERGI NASIONAL.
- Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat dalam pengolahan pekerjaan Laboratorium Minyak dan Gas.
- Menerapkan teknologi yang canggih dalam penelitian Analisis laboratorium Minyak dan Gas.
- Menghasilkan SDM dalam bidang Teknik Analisis Laboratorium yang handal serta Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa secara mandiri atau bersama-sama dapat mengembangkan, menyerapkan Iptek sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi.

Keadaan Staf Pengajar Tetap Politeknik Akamigas Palembang

Politeknik Akamigas Palembang, merupakan perguruan tinggi vokasi yang para anggotanya saling bekerjasama, dan terkoordinasi didalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Adapun jumlah Staf Pengajar tetap di lingkungan Politeknik Akamigas Palembang dapat dilihat pada tabel 2, dibawah ini:

Tabel 2. Jumlah Staf Pengajar Tetap Politeknik Akamigas Palembang

No	Dosen	Jumlah	L	P
1	Teknik Analisis Laboratorium Minyak dan Gas.	8	3	5
2	Teknik Pengolahan Minyak dan Gas.	9	7	2
3	Teknik Eksplorasi.	9	8	1
4	Teknik Pengolahan Batubara.	6	4	2
Jumlah		32	22	10

Sumber: Politeknik Akamigas, 2016

Berdasarkan data dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa Politeknik Akamigas Palembang baru memiliki empat Jurusan, yaitu Pertama, Jurusan Teknik Analisis Laboratorium minyak dan Gas, yang terdiri dari delapan orang tenaga pengajar tetap dimana dari kedelapan tenaga pengajar tersebut tiga orang staff pengajar laki-laki dan lima orang staff pengajar perempuan. Kedua, Jurusan Teknik Pengolahan Minyak dan Gas, yang terdiri dari sembilan orang tenaga pengajar tetap, dimana dari kesembilan tenaga pengajar tersebut tujuh diantaranya laki-laki dan dua orang staf pengajar perempuan. Ketiga, Jurusan Teknik Eksploitasi, terdiri dari sembilan orang tenaga pengajar tetap, dari kesembilan tenaga pengajar delapan adalah laki-laki dan satu orang staf pengajar perempuan. Keempat, Jurusan Teknik Pengolahan Batubara, dimana terdapat enam orang tenaga pengajar, diantaranya terdapat empat orang staf pengajar laki-laki dan dua orang staf pengajar perempuan. Adapun jumlah staf pengajar di Politeknik Akamigas Palembang yang memiliki jenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan staf pengajar perempuan, terutama pada ketiga Jurusan yaitu; Jurusan Teknik Pengolahan Minyak dan Gas, Jurusan Teknik Eksploitasi dan Jurusan Pengolahan batubara, dimana pada ketiga Jurusan Rekayasa tersebut memang membutuhkan banyak kemampuan fisik di bidang keilmuannya.

Keadaan Staf Administrasi Politeknik Akamigas Palembang

Adapun jumlah Staf Administrasi dilingkungan Politeknik Akamigas Palembang dapat dilihat pada tabel 3, dibawah ini:

Tabel 3. Jumlah Staf Administrasi Politeknik Akamigas Palembang

No	Jurusan	Jumlah	L	P
1	Teknik Analisis Laboratorium Minyak dan Gas.	1	-	1
2	Teknik Pengolahan Minyak dan Gas.	2	2	-
3	Teknik Eksplorasi.	1	1	-
4	Teknik Pengolahan Batubara.	1	-	1
5	Bagian Umum	4	2	2
Jumlah		9	5	4

Sumber: Politeknik Akamigas, 2016

Berdasarkan data dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa Jurusan Teknik Analisis Laboratorium minyak dan Gas, hanya memiliki satu orang tenaga staf administrasi. Jurusan Teknik Pengolahan Minyak dan Gas, memiliki dua orang tenaga administrasi. Jurusan Teknik Eksploitasi, memiliki satu orang tenaga staf administrasi. Jurusan Teknik Pengolahan Batubara, memiliki satu orang tenaga administrasi, dan sisanya empat orangv tenaga staf administrasi pada bagian umum

Hasil Uji Validitas Instrumen

Dalam Uji validitas pada istrumen penelitian ini dihitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dari total skor variabelnya, hasil perhitungan

ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total (Validitas)*. Dalam analisis item, menurut Suliyanto (2006: 149) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r_{hitung} (Korelasi skor item terhadap skor total/*Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid dan reliable. Sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid sekaligus tidak reliable. Adapun hasil pengujian validitas instrument penelitian variable Disiplin secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Variabel Motivasi (X)

Variabel	No Item	R Hitung	Keterangan
Motivasi (X)	1	0,884	Valid
	2	0,840	Valid
	3	0,479	Valid
	4	0,828	Valid
	5	0,828	Valid
	6	0,884	Valid
	7	0,828	Valid
	8	0,472	Valid
	9	0,479	Valid
	10	0,884	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Variabel Kompensasi (Y)

Variabel	No Item	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (Y)	1	0,875	Valid
	2	0,853	Valid
	3	0,454	Valid
	4	0,817	Valid
	5	0,817	Valid
	6	0,875	Valid
	7	0,817	Valid
	8	0,461	Valid
	9	0,494	Valid
	10	0,867	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, metode hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian yang menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, dengan batasan 0,6. Menurut Sekaran (2002: 32) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument yang dipergunakan untuk mengukur variable penelitian memiliki reliabilitas dan dapat digunakan.

Reliabilitas Motivasi (X)

Variabel	No Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Motivasi (X)	1	0,910	Reliabel
	2	0,913	Reliabel
	3	0,933	Reliabel
	4	0,917	Reliabel
	5	0,917	Reliabel
	6	0,910	Reliabel
	7	0,917	Reliabel
	8	0,933	Reliabel
	9	0,933	Reliabel
	10	0,910	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016

Reliabilitas Kompensasi (Y)

Variabel	No Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (Y)	1	0,909	Reliabel
	2	0,911	Reliabel
	3	0,931	Reliabel
	4	0,916	Reliabel
	5	0,916	Reliabel
	6	0,909	Reliabel
	7	0,916	Reliabel
	8	0,932	Reliabel
	9	0,931	Reliabel
	10	0,910	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016

Analisis Regresi Sederhana

Pada hakikatnya, analisis regresi baik regresi sederhana maupun berganda merupakan teknik analisis yang dimaksudkan untuk memprediksi seberapa jauh nilai independen dirubah, oleh karenanya regresi dipergunakan manakala antara satu dengan variable lain secara konseptual memiliki hubungan kausal atau fungsional. Jadi analisis regresi dilakukan setelah didahului dengan analisis korelasi (Sugiyono, 2004: 203). Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah Apakah hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi karyawan pada politeknik akamigas Palembang.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = Kompensasi
a = Intersep/konstanta
b₁ = koefisien regresi variabel bebas 1

- X_1 = Motivasi
- e = Tingkat kesalahan/*error*

Perhitungan koefisien regresi berdasarkan hipotesis di atas, dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 2.0, dimana untuk analisis statistic regresi sederhana (satu variable independen) koefisien regresi dinyatakan dalam symbol *R coefficient*, sedangkan untuk analisis statistic regresi berganda dipergunakan symbol β *coefficient*, dan untuk koefisien determinasi disimbolkan R^2 . Besarnya pengaruh penelitian berdasarkan model dapat dilihat dari hasil analisis regresi pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.321	.406		.791	.436
Motivasi	.988	.011	.989	89.523	.000

a. *Dependent Variable:*
Kompensasi

Berdasarkan informasi responden yang diolah melalui tabel di atas untuk menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terjadi. Maka di peroleh persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = ,321 + 0,988X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = ,321 ini menunjukkan harga konstanta dimana jika variabel bebas yaitu motivasi = 0, maka kompensasi tetap sebesar ,321 satuan. Koefisien X (b) = 0,988, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kompensasi sebesar 0,988 satuan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengatur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu, model semakin baik. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki besar pengaruh yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.996	.305

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi

b. *Dependent Variable:* Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,998 atau sama dengan 99,8% artinya pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kompensasi Sangat erat. Besar R *square* (r^2) adalah 0,997 atau sama dengan 99,7% artinya variabel motivasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi hanya sebesar 0,03%. *Standar error of the estimate* pada penelitian ini adalah sebesar 0,305. Semakin besar R berarti pengaruh semakin erat. Untuk memastikan tipe pengaruh hubungan antar variabel dapat dilihat pada table berikut :

Nilai	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,39	Tidak Erat
0,40 – 0,59	Cukup Erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut, Hasil penelitian ini mempunyai persamaan yaitu $Y = ,321 + 0,988X + e$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kompensasi adalah positif dan searah. Koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,997 artinya variabel disiplin mampu memberikan penjelasan variabel prestasi kerja sebesar 99,7%, sisanya 0,03% dijelaskan oleh factor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Untuk disiplin perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar motivasi karyawan dapat dicapai sesuai dengan harapan organisasi.
2. Kompensasi hendaknya dapat terus ditingkatkan, sesuai dengan meningkatnya kebutuhan hidup karyawan agar dapat menimbulkan bukan hanya motivasi kerja akan tetapi juga loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2003. Pengujian Validitas dan Reliabilitas. PT. Liberty. Yogyakarta.
Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu SP, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hitt A. Michael, R. Duane Ireland dan Robert E. Hoskisson. 1997. Manajemen Strategis Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Miner, MG, 2001. Manajemen Kepegawaian, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2007. Penilaian pekerjaan untuk menentukan Gaji dan Upah etakan II Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2003. Buku Latihan SPSS : Statistiek Non Parametrik. Jakarta : Gramedia.
- Umar, Husein. 1997. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Soejono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada Terminal Penumpang umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No.1.