

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN**
(Studi Kasus Terminal BBM Tasikmalaya Region III)
The Impact Of Indirect Financial Compensation On Job Motivation
(Case Study Terminal BBM Tasikmalaya Region III)

Ghina Dwi Mulyani, Dadang Iskandar

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
ghinadwimulyani@gmail.com, dadang.iskandar1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan *Legally Required* (X_1) dan *Voluntary* (X_2) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya Region III yaitu sebanyak 32 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji model dan uji hipotesis. Pada persamaan model regresi menunjukkan bahwa *legally required* dan *voluntary* memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja sebesar 0,553 dan 0,438. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, *legally required* dan *voluntary* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji model dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 14,379. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *legally required* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 2,281 atau 16,22% dan *voluntary* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 4,230 atau 30,08%.

Kata kunci: Kompensasi Finansial Tidak Langsung, *Legally Required*, *Voluntary*, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study uses Legally Required (X_1) and Voluntary (X_2) as independent variables and work motivation (Y) as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of indirect financial compensation on employee motivation. The population used is organic employees (permanent) Terminal BBM Tasikmalaya Region III as many as 32 people. The analysis includes the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, the classical assumption test, the coefficient of determination, test models and hypothesis testing. In equation regression models showed that the legally required and voluntary positively associated with work motivation of 0.553 and 0.438. Based on the test results of the coefficient of determination, legally required and voluntary work have an influence on the motivation for 46.3%, while the remaining 53.7% is influenced by other variables. Based on the model test results can be concluded that financial compensation is not directly significant effect together (simultaneously) on employee motivation at 14,379. Based on the hypothesis test results it can be concluded that the legally required significant effect on work motivation of 2,281 or 16.22% and significant effect on the motivation of the voluntary work of 4,230 or 30.08%.

Keywords: *IndirectFinancialCompensation, LegallyRequired, Voluntary, Work Motivation*

PENDAHULUAN

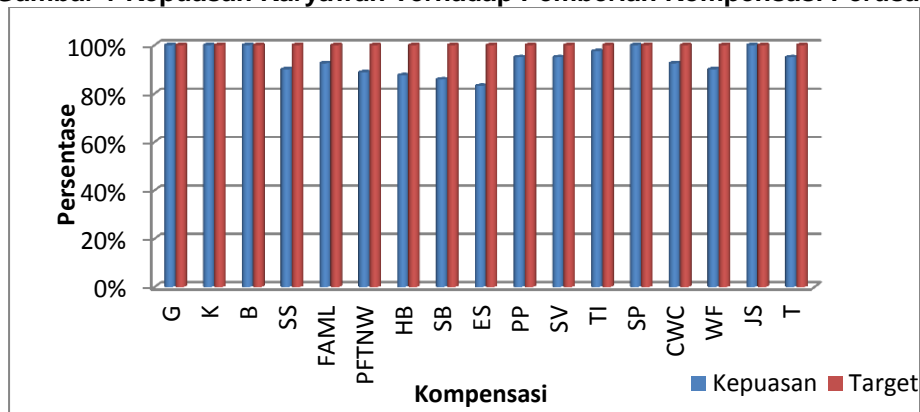
Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki posisi yang paling penting. Hal ini dikarenakan baik buruknya kondisi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mempengaruhi pada kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada dasarnya akan mempengaruhi juga pencapaian tujuan perusahaan.

Keberadaan manusia dalam manajemen perusahaan bukan hanya aset biasa. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus melakukan pemerliharaan sumber daya manusia dengan cara perusahaan memberikan perlakuan yang khusus dari timbal balik terhadap jasa yang diberikan karyawannya agar karyawannya terus bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi secara adil dan layak.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2002) dalam Subekhi dan Jauhar (2012) terbagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non* finansial. Kompensasi finansial terdiri dari langsung dan tidak langsung. Sedangkan Kompensasi *non* finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kepuasan dari pemberian kompensasi perusahaan dilihat dari pendapat karyawannya. Peneliti melakukan pilot studi dengan beberapa karyawan organik (tetap) sebanyak 10 orang. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 Kepuasan Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Perusahaan



Keterangan :

G : Gaji	HB: Health Benefits	SP : Sound Policies
K : Komisi	SB: Security Benefits	CWC : Comfortable Working Conditions
B : Bonus	ES : Employee Services	WF : Workplace Flexibility
SS : Social Security	PP : Premium Pay	JS : Job Sharing
FAML : Family And Medical Leave	SV : Skill Variety	T :Telecommuning
PFTMNW : Payment For Time Not Work	TI : Task Identity	

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa ada beberapa pemberian kompensasi yang telah mencapai kepuasan sempurna, ada juga beberapa pemberian kompensasi yang hampir mencapai kepuasan sempurna dan juga ada tiga indikator yang pencapaian kepuasannya paling kecil dari indikator lain yaitu *employee services*, *security benefit*, dan *health benefit*. Ketiga indikator tersebut termasuk dalam kompensasi finansial tidak langsung.

Pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dengan cara pemberian kompensasi finansial maupun *non* finansial yang adil dan layak dapat membuat karyawan merasa aman karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan dan merasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk melihat adanya motivasi kerja karyawan di Terminal BBM Tasikmalaya *Region* III dapat dilihat dari data kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel 1 Data Kehadiran Karyawan (Periode Agustus - Desember 2013)

Bulan	Keterangan				Jumlah
	Sakit	Dinas	Cuti	Masuk	
Agustus	1	3	6	22	32
September	0	6	2	24	32
Oktober	0	3	2	27	32
November	1	2	1	28	32
Desember	1	4	2	25	32

Berdasarkan tabel 1 kehadiran karyawan yang ada terdapat sesuai dengan kategori kehadiran yang jelas. Karyawan menaati peraturan perusahaan yang berlaku yaitu memberikan keterangan yang jelas apabila berhalangan hadir di perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat menunjukkan seberapa termotivasinya karyawan tersebut, sehingga semakin baik kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan terus termotivasi dalam bekerja (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III*, maka peneliti bermaksud menguji bagaimana kompensasi finansial tidak langsung akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Kompensasi finansial tidak langsung yang ada di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III*.
2. Motivasi kerja karyawan yang ada di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III*.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Terminal BBM Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI DAN METODOLOGI

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:83), "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka."

Menurut Hasibuan (2013:118), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

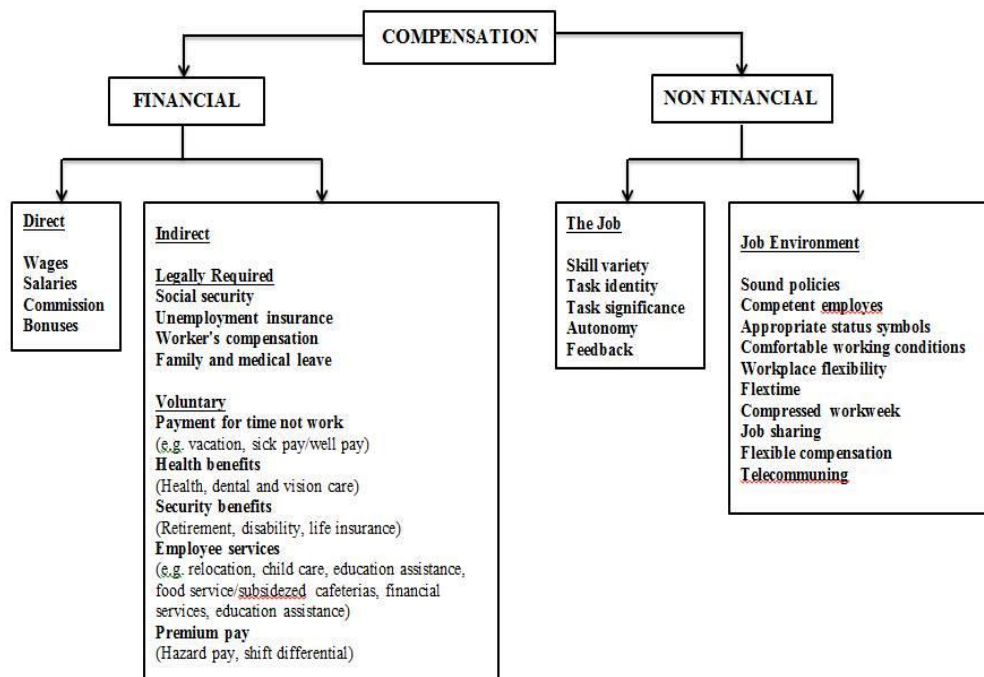
Menurut Ardana et. al (2012:153), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi."

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2002) dalam Subekhi dan Jauhar (2012) terbagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non* finansial. Kompensasi finansial terdiri dari langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi *non* finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Berikut adalah skema jenis-jenis kompensasi yang dikutip dari Mondy dan Noe (Mutiara S. Panggabean, 2002):

Gambar 2 Skema Jenis-jenis Kompensasi



Tujuan dan Pentingnya Kompensasi

Menurut Fajar dan Heru (2010:155), Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

1. Menarik pelamaran kerja yang potensial
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meraih keunggulan kompetitif
4. Meningkatkan produktifitas
5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (Undang-undang ketenagakerjaan)
6. Menjamin keadilan
7. Memudahkan sasaran strategis

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor Pemerintah
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
- c. Standard Biaya Hidup Pegawai
- d. Ukuran Perbandingan Upah
- e. Permintaan dan Persediaan
- f. Kemampuan Membayar

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2009:94), "Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja."

Menurut Hasibuan (2013:143), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (1999:50) dalam Suwanto dan Priansa (2011:171) menyatakan, "Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu."

Bedasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu dan mencapai kepuasan kerja.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010:116), "Motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan."

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a) Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - b) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
 - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
- Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Teori Motivasi David McClelland

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a. *Need for achievement*
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affiliation*
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power*
Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini dan berdasarkan kerangka pikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
- H_1 : Ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Variabel dan Sub Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel Independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013:39), "Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel dependen sering disebut sebagai *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat."

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kompesasi finansial tidak langsung meliputi *legallyrequired* (X_1) dan *voluntary* (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal. Menurut Sanusi (2011:14), "Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung)."

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region* III. Jumlah populasinya adalah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk menentukan ukuran sampel yang digunakan karena jumlah populasi kecil. Menurut Sarwono (2012), penelitian yang diketahui jumlah populasi kecil, misalnya 30 atau kurang dari 30 sebaiknya populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel yang digunakan adalah 32 orang.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:81), "Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Secara skematis, teknik *sampling* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*."

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh, karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengertian *non-probability* sendiri menurut Sugiyono (2013:84) adalah "Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel." Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, dan *snowball*. *Sampling* jenuh menurut Sugiyono (2013:85) adalah "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:92), "Skala pengukuran merupakan skala yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif."

Menurut Riduwan (2010), jenis-jenis skala pengukuran ada empat, yaitu: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala ratio.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala interval. Menurut Riduwan (2010:82), "Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan jaraknya mempunyai bobot yang sama."

Menurut Sugiyono (2013), berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian Administrasi, Pendidikan dan Sosial antara lain adalah: skala likert, skala guttman, *rating scale*, *semantic deferential*.

Skala sikap yang digunakan dalam penyebaran kuesioner adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013:93), "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Penelitian ini menyediakan empat jawaban yang berupa kata-kata dengan masing-masing skor sebagai berikut:

Sangat Setuju	: 4
Setuju	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, masa bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Jumlah responden yang diteliti adalah 32 responden.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region* III berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 94% dan sisanya 6% berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region* III status perkawinannya adalah menikah yaitu sebesar 72%. Sisanya 28% belum menikah dan tidak ada janda atau duda.

3. Berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* usianya adalah 21–30 tahun yaitu sebesar 50%. Sisanya 25% berusia >50 tahun, 16% berusia 31–40 tahun, dan 9% berusia 41–50 tahun.
4. Berdasarkan masa bekerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* masa bekerjanya adalah 1–2 tahun yaitu sebesar 41%. Sisanya 37% memiliki masa bekerja 3–4 tahun, dan 22% memiliki masa bekerja ≥ 5 tahun.
5. Berdasarkan jumlah tanggungan keluarga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan organik (tetap) Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* jumlah tanggungan keluarganya adalah 1–2 orang yaitu sebesar 41%. Sisanya 28% tidak memiliki tanggungan keluarga, 22% memiliki jumlah tanggungan keluarga 3–4 orang, dan 9% memiliki jumlah tanggungan keluarga ≥ 5 orang.

Pengaruh *Legally Required* (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data responden secara keseluruhan untuk variabel *Legally Required* (X_1) menunjukkan nilai persentase sebesar 87,89%, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung berdasarkan *legally required* telah diberikan dengan baik sesuai hak karyawan dan berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} sebesar 2,281 dan t_{tabel} sebesar 2,042. Maka didapat $t_{hitung} (2,281) > t_{tabel} (2,042)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel *Legally Required* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 2,281 atau 16,22%.

Penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu pemberian *legally required* memiliki arah yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin baik pemberian *legally required* maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh *Voluntary* (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data responden secara keseluruhan untuk variabel *Voluntary* (X_2) menunjukkan nilai persentase sebesar 88,46%, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung berdasarkan *voluntary* telah diberikan dengan baik sesuai hak karyawan dan berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} sebesar 4,230 dan t_{tabel} sebesar 2,042. Maka didapat $t_{hitung} (4,230) > t_{tabel} (2,042)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel *Voluntary* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 4,230 atau 30,08%.

Penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu pemberian *voluntary* memiliki arah yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin baik pemberian *voluntary* maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data responden secara keseluruhan untuk variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) menunjukkan nilai persentase sebesar 88,175%, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata persentase variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) diperoleh dari perhitungan nilai rata-rata persentase yang terdiri dari variabel *Legally Required* (X_1) sebesar 87,89% dan variabel *Voluntary* (X_2) sebesar 88,46%. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung pada Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* telah dilakukan dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data responden secara keseluruhan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan nilai persentase sebesar 86,17%, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh bahwa variabel *Legally Required* (X_1) dan *Voluntary* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 46,3% terhadap Motivasi Kerja (Y). Sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan uji model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} diperoleh F_{hitung} sebesar 14,379 dan F_{tabel} sebesar 3,32. Maka didapat $F_{hitung} (14,379) > F_{tabel} (3,32)$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Motivasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden, tingkat kompensasi finansial tidak langsung di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai rata-rata persentase variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 88,175%. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* telah dilakukan dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden, tingkat motivasi kerja di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai rata-rata persentase variabel motivasi kerja sebesar 86,17%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Terminal BBM Tasikmalaya *Region III* memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dalam bekerja.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja dapat dilihat secara parsial dan simultan. Pengaruh secara parsial, *legally required* memiliki pengaruh sebesar 16,22% terhadap motivasi kerja, sedangkan *voluntary* memiliki pengaruh sebesar 30,08% terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *voluntary* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja. Kemudian pengaruh secara simultan, *legally required* dan *voluntary* memberikan pengaruh sebesar 46,30% terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya 53,7% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Saran untuk Perusahaan

- a. Disarankan agar perusahaan lebih memaksimalkan dan mengontrol dengan baik pemberian kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan agar karyawannya terus dapat termotivasi dalam bekerja dan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya yang juga akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik.
- b. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi finansial tidak langsung sehingga karyawan akan merasa aman karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya telah terpenuhi dengan adil dan layak yang akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. PT. Pertamina (Persero) merupakan perusahaan milik negara bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan yang memiliki banyak cabang tersebar di seluruh Indonesia. Oleh karena itu sebaiknya untuk penelitian selanjutnya lebih baik memilih kantor cabang yang memiliki populasi karyawan organik (tetap) yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat karena jumlah responden yang diteliti lebih banyak.
- b. Terdapat banyak teori terkait kompensasi dan motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, oleh karena itu disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan teori-teori kompensasi dan motivasi kerja lainnya demi menghasilkan penelitian yang lebih kaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujati., & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Fajar, Siti Al., & Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ketujuhbelas). Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Kesembilan). Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. (Cetakan Kedelapan). Bandung; Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo.
- Subekhi, Akhmad., & Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. (Cetakan Pertama). Jakarta; Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Cetakan Kesembilanbelas). Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama, Cetakan kedua). Jakarta; Kencana.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung; Alfabeta.