

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK.CABANG MAKASSAR

**SITTI HUMAIRAH MAYADITA
A021171327**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK.CABANG MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**SITTI HUMAIRAH MAYADITA
A021171327**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK.CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SITTI HUMAIRAH MAYADITA

A021171327

Telah disetujui dan diperiksa untuk diseminarkan

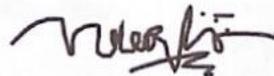
Makassar, 31 Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.,CWM
NIP. 196906271994032002



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA
NIP. 196204131987022002



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

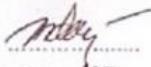
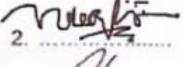
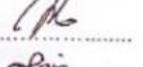
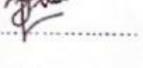
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK. CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SITTI HUMAIRAH MAYADITA
A021171327

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **31 Agustus 2022** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.,CWM	Ketua	1. 
2	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, M.A	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si	Anggota	3. 
4	Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM	Anggota	4. 



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sitti Humairah Mayadita

Nim : A021171327

Jurusan : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK. CABANG MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 14 Juli 2022



SITTI HUMAIRAH MAYADITA

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikmu warohmatullahi wabarokatuh

Segala puja, puji dan syukur dengan tulus senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah swt. atas segala limpah rahmat dan hidayah-Nya, serta Shalawat dan Salam, senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, yang telah menyelamatkan manusia dari dunia Jahiliyah, menuju dunia terdidik yang diterangi dengan cahaya keilmuan sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk. Cabang Makassar”**. dapat diselesaikan meski telah melalui banyak tantangan dan hambatan.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat utama, dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin (UNHAS). Dalam penyusunan skripsi ini, tidaklah diselesaikan dengan proses yang amat mudah. Berbagai hambatan penulis temui dalam tahap-tahap penelitian, penulisan dan bimbingan seperti keterbatasan waktu, pikiran, tenaga dan biaya. Namun, penulis yakin bahwa diantara hambatan-hambatan yang ditemui itu juga dialami oleh peneliti yang lainnya, bahkan sangat mungkin dengan penuh ketegangan. Sungguh suatu anugrah yang patut saya syukuri karena semua hambatan itu berhasil dilewati. Penulis menyadari masih banyak kekurangan, sekiranya ada masukan dan kritikan dari pembaca yang bersifat membangun, maka penulis akan menerimanya dengan senang hati.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sangat dalam dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberi simpati, perhatian dan bantuan atas penyelesaian skripsi ini. Suatu kedurhakaan yang tak terampuni

bilamana penulis menyepelekan jasa kebaikan kedua orang tua penulis. Untuk itu rasa hormat dan cinta yang sangat dalam penulis sampaikan kepada Ayahanda **Almarhum Etta Drs. Muliadi Sukardi, M.Si** yang sangat penulis banggakan dan yang paling kurindukan. Dan ibunda penulis yang tercinta **Dra. Hj Tenri Sangiang** yang senantiasa memberikan doa restu, semangat, motivasi serta dorongan baik moral maupun materi dan kasih sayangnya kepada penulis. Tak lupa didikan dan perjuangannya dalam membesarkan penulis, semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan yang tiada tara di dunia maupun di akhirat kelak. Teruntuk saudara dan saudari penulis yang tersayang, Muhammad Fadhly Kurniawan, S.Pd, M.Hum., Sitti Fatimah Setiawati, S.Kom., Sitti Rufiqah Novianti, S.Ip dan Sitti Aulia Puspita. Terimakasih atas keceriaan dan dukungan yang diberikan dalam penyelesaian studi ini. Semoga kita dapat menjadi kebanggaan dan membahagiakan ibunda tercinta kita.

Selain itu, ucapan terimakasih dengan penuh rasa tulus dan hormat penulis hanturkan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku mantan Rektor Universita Hasanuddin, Serta selamat kepada Prof. Dr. Ir. Jamaluddin, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si.,CIPM, CWM, CRA.,CRP selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM Sebagai Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Sekaligus selaku pembimbing akademik yang telah memberi nasehat terkait akademik kepada penulis semasa kuliah. dan Bapak Dr.

Andi Aswan, S.E., M,BA, CWM selaku Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.,CWM selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Hj Nursiah Sallatu, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, SE., MM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.

7. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Pak Tamsir, (Alm) Pak Asmari, Pak Dandu, Pak Bur, serta Staf E-library Pak Yusuf dan Ibu Fauziah yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2017 sampai tahun 2022 ini.

8. Terima kasih juga tentunya tak terlupakan untuk Kak fita selaku karyawan Bank BTN yang telah membantu dalam proses penelitian ini dan juga kepada 119 responden dari karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk. Cabang Makassar yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mendapatkan data yang diperlukan sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya.

9. Untuk sahabat ROMLI (Ais, Ica, Kiki dan Uji) Terima kasih telah kebersamai penulis sejak awal perkuliahan hingga sampai selesai. yang sekarang kusadari *meet up* lengkap itu sangat jarang terjadi karena kesibukan masing-masing. Selamat merajut masa depan yang gemilang, doaku selalu ada untuk setiap langkah kalian dan sampai jumpa di lain waktu yang jauh lebih indah.

10. Untuk sahabat Ana' Dara (ifah, nuni, nurul, tari, ica), Tetangga Cemara (fatin, ippang, rian, ona, fitrah, fatul, jaya, rafsan, kak rijal) dan Anak Kompleks Ekonomi Ceria Terima kasih telah memberi hiburan dan keceriaan di setiap pertemuannya. yang sedang berjuang menyelesaikan perkuliahannya atau mencari pekerjaan semoga di mudahkan jalannya. Doaku selalu ada untuk setiap langkah kalian.

11. Untuk Friend Untill Jannah (ipeh, ucay, angga, pakdul, annung, cun) KSC (zal, opik, rendi) dan teman-teman kompleks lainnya (Cahyar, bahrul, dlla, lebu, aul, ka agung, epping, mario, ka yoko. Terima kasih telah kebersamai.

12. Untuk MILITAN 2017 teman seangkatanku di bangku perkuliahan, terima kasih telah memberikan banyak apapun itu mulai dari ilmu, canda dan tawa, suka maupun duka. Terimakasih telah kebersamai selama dimasa perkuliahan. Semoga hubungan silaturahmi kita selalu terjaga.

13. Untuk Pengurus Immaj 2019/2020 Terima kasih telah banyak memberikan pelajaran dan pengalaman yang takkan terlupakan. Terima kasih juga kepada para anggota HRD husein, wahyu, reza, ocan, dika, ian, cece, ririn, nunung dan kak nasrah kalian luar biasa, bisa menjadi jantung dari organisasi.

14. Untuk kakak-kakak Enigma 2015 kak inul, kak dilla, kak kiki, kak halija, kak fitri, kak kesmen, kak angga, kak ucu, kak ojan, kak rahmat, kak caca, kak rafly dan kakak senior yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak telah menjadi senior yang baik pada masanya.

15. Untuk kakak-kakak Impact 2016 kak mila, kak adnan, kak nasrah, kak niar, kak ade, kak dayat, kak waris, kak nduca, kak syahlan, kak ely, kak maun, kak avici, kak dika, kak rama, kak zey, kak fikri dan kakak senior yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak telah menjadi senior yang keren pada masanya.

16. Untuk adik-adik ETERNAL 2018, ALERTA 2019, ABSOLUT 2020 dan LIBERTARIAN 2021 selamat datang dikeluarga immaj semoga kalian terus berjalan berkarya dan tumbuh bersama.

17. Keluarga besar KRESEK (krativitas seni dan ekonomi), Teruntuk kak Imran, kak abon, kak fahri, kak rizwan, kak mamat, kak achmad, kak pilar, kak mail, kak reza, kak angky, kak widi, kak yundi, eki, vinsen, glo, rexa, willy, ria, wienna, eci, ai, naufal, laily, regina, anita, dan teman-teman kresek lainnya yang seru-seru, Terima kasih telah menerima penulis sebagai bagian dari isi rumahnya.

18. Keluarga besar HMI (himpunan mahasiswa islam) Teruntuk Afrizal as-siddiq (didit) terima kasih telah memfasilitasi penulis sehingga bisa menjadi bagian dari keluarga besar ini, dan untuk para teman-teman sepengurusan jihan, wahyu, lulu, nanda, fauhan, yasin, rahmat, kumbang, husein dan lain lain terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang diberikan si penulis. Dan untuk para kakak-kakak senior kak abot, kak sute, kak ifan, kak dede, kak

agung, kak faisal, kak dewi dan kakak senior lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih telah menerima penulis sebagai bagian dari keluarga, maaf karena penulis belum banyak memberikan kontribusi.

19. Teman-teman KKN Manggala 08 Gel 104 yang sangat baik dan seru. Sita, athila, ifah, ocan, opik, fii, ainun, riri, ai, avil, rini, sultan, aul, irham, kak ari, nurul, kak pole, adam, inna, sabrina, rira. Dan untuk dosen pembimbing pak samsuddin dan ibu wahyuni terima kasih telah memberikan arahan selama masa kkn.

20. Teman-teman UKM Bola Basket-UH Teruntuk anggota (Canggorengna Golla Tenteng) rina, celia, alif, iis, karina, ibo, kaikaa, dwiki, kaari, dan anggota kader 2017 lainnya. Kakak-kakak senior yang baik kak inceng, kak shinta, kak ilmi, kak zaenab, kak ayu, kak fina, kak dian, kak giffar, kak ammar, kak aslam, kak atong, kak atang dan senior lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

21. Untuk Murottal misyari rasyid, hanan attaki, muzammil, Muhammad taha al junayd dan musisi-musisi keren: dewa19, ungu, feast, the beatles, mycr, westlife, lany, hindia, noah, nidji, glen, rossa, vierra, raisa, geisha, wali, dmasiv, pamungkas, projek pop, feel koplo, basboi, hijau daun, tiara, lyodra, ziva, mahalini, dhyo haw, iwan fals, hivi, last child, kahitna, dan musisi lainnya. Terima kasih telah memberikan semangat dan ketenangan setiap lantunannya.

22. Untuk muli, ainun, anita teman seperjuangan skipsi terima kasih banyak atas pertolongannya dan kepanikannya yang tiada tara. Kalian adalah orang-orang baik.

23. Untuk tim holyholyday eksisten fitri, ainun, ririn, aya, amel, devika, febri, ica, aski, didit, reza, ikram, bomang, ocan, bol, athila, wahyu, husein, fikar, een terima kasih atas liburan dan hiburannya semasa kuliah.

24. Untuk Cipung abubu acikule alias Rayyanza Malik Ahmad terima kasih banyak telah menjadi mood boster penulis dalam menyelesaikan skripsi ini , yang selalu riang gembira ceria selalu, sehat sehat yah dek

25. Untuk orang-orang yang pernah datang lalu pergi, terima kasih karena dengan itu penulis mempunyai motivasi lebih dalam setiap proses menjalani hidup termasuk menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah orang-orang baik.

26. Dan yang terakhir, terima kasih banyak kepada diri sendiri Sitti Humairah Mayadita yang telah berjuang sampai detik ini, terima kasih sudah kuat, sabar,dan terus bertawakal kepada Allah SWT.stay humble☺

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk. Cabang Makassar

**Sitti Humairah Mayadita
Idayanti Nursyamsi
Nursiah Sallatu**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk. Cabang Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 responden dengan menggunakan rumus slovin. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data langsung dari perusahaan. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kompesasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Work Productivity at the State Savings Bank (BTN) Persero Tbk. Makassar Branch

**Sitti Humairah Mayadita
Idayanti Nursyamsi
Nursiah Salatu**

This study aims to analyze the effect of work motivation and compensation on employee work productivity at the State Savings Bank (BTN) Persero Tbk. Makassar Branch. The number of samples in this study were 119 respondents using the slovin formula. The data sources used are primary data obtained from questionnaires and direct data from the company. Based on the data analysis, it can be concluded that work motivation and compensation have a positive and significant effect on employee productivity..

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Employee Work Productivity.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

i

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
.....	
1	
1.1 Latar Belakang	
.....	
1	
1.2 Rumusan Masalah	
.....	
7	
1.3 Tujuan Penelitian	
.....	
7	

1.4 Manfaat Penelitian

8

1.5 Sistematika Penulisan

9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

10

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

10

2.1.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

10

2.1.2 Prinsip - Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

13

2.2 Motivasi

13

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

13

2.2.2 Teori - Teori Motivasi Kerja

14

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

19

2.2.4 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

20

2.2.5 Indikator – Indikator Motivasi
21	
2.2.6 Teknik Memotivasi Karyawan
21	
2.2.7 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
22	
2.3 Konsep Kompensasi
25	
2.3.1 Pengertian Kompensasi
25	
2.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi
25	
2.3.3 Tujuan Kompensasi
28	
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi
30	
2.4 Produktivitas Kerja
31	
2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja
31	
2.4.2 Manfaat Produktivitas Kerja
31	

2.4.3 Konsep Produktivitas Kerja
33	
2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja
33	
2.4.5 Ciri Umum Karyawan yang Produktif
34	
2.4.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
35	
2.4.7 Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja
36	
2.5 Peneliti Terdahulu
38	
2.6 Kerangka Pemikiran
41	
2.7 Hipotesis Penelitian
42	
BAB III METODE PENELITIAN
43	
3.1 Rancangan Penelitian
43	
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian
43	

3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Jenis dan Sumber Data	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
3.6.1 Variabel Penelitian	47
3.6.2 Definisi Operasional	47
3.7 Instrumen Penelitian	49
3.8 Analisis Data	50
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	50

3.8.2 Uji Validasi dan Reliabilitas

.....
51

3.9 Persamaan Regresi Linear Berganda

.....
52

3.10 Pengujian Hipotesis

.....
53

3.10.1 Uji T (Parsial)

.....
53

3.10.2 Uji F (Simultan)

.....
53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

.....
55

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

.....
55

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

.....
55

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

.....
55

4.1.3 Budaya Perusahaan

.....
56

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

.....
57

4.2 Karakteristik Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	59
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	60
4.3 Analisis Deskripsi	61
4.3.1 Penentu Range	61
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja dan Perhitungan Skor	61
4.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi dan Perhitunga Skor	63
4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja dan Perhituga Skor	65
4.4 Hasil Analisis Data	66

4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

.....
69

4.4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

.....
69

4.5 Regresi Linear Berganda

.....
72

4.6 Penguji Hipotesis

.....
74

4.6.1 Hasil Uji Simultan (F)

.....
74

4.6.2 Hasil Uji Parsial (P)

.....
75

4.7 Pembahasan

.....
76

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

.....
77

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

.....
78

BAB V PENUTUP

.....
78

5.1 Kesimpulan

.....
78

5.2 Saran – saran

.....
79

DAFTAR PUSTAKA

.....
80

LAMPIRAN

.....
82

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu

38

3.1 Jumlah Karyawan BTN Persero Tbk .Makassar

44

3.2 Definisi Operasional

47

3.3 Instrumen Penelitian

50

4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

59

4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

59

4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

60

4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

61

4.5 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja (X1)

62

4.6 Tanggapan Responden mengenai Kompensasi (X2)	64
4.7 Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	65
4.8 Hasil Uji Normalitas	67
4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	68
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	69
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi(X2)	70
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	70
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.15 Hasil Uji Parsial (T)	74
4.16 Hasil Uji Simultanl (F)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1.1 Pencapaian Kinerja bank BTN Tahun 2020	
5	
1.2 Pencapaian Kinerja Keuangan bank BTN	
6	
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	
.....	
16	
2.2 Kerangka Pemikiran	
.....	
41	
4.1 Struktur Organisasi	
.....	
58	

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar

Lampiran 1 Biodata Penulis	
83	
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	
84	
Lampiran 3 Data Responden	
88	
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	
91	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sebagian besar pelaku bisnis baik pada masa lalu maupun masa kini beranggapan bahwa suksesnya sebuah organisasi tergantung pada *asset* yang dimilikinya. Keberadaan manusia merupakan *asset* yang sangat berharga bagi suatu organisasi, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor pencapaian tujuan dan menjalankan peran penting dalam pengelolaan organisasi (Hadari Nawawi, 2010). Oleh karena itu, hal pertama yang harus dilakukan oleh suatu organisasi adalah menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas menjadi modal bagi seorang manajemen. Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan (Saleh & Utomo, 2018).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industry yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Van de Lande, et al, 2016). Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi serta mendapat dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan

mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor ini tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, Haris & Suwena, 2019).

Menurut Dessler (2015), bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial secara adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

طُعَا الْأَوَّاجَ يَرَأَى هَرَجُ قَلْبٍ أَنْ يَفِجَّ عَ هُفَرٍ

“Berikan kepada seseorang pekerja atau upahnya sebelum keringatnya menjadi kering.” (HR.Ibnu Majah, shahih).

Maksud dari hadist tersebut yaitu para pekerja atau karyawan yang telah bekerja mempunyai hak atas pekerjaan yang harus segera diberikan. Hak yang dimaksud adalah pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Hameed dkk (2014) dengan judul "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*".

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Sejak tahun 2019, bank ini dipimpin oleh Pahala Mansury sebagai direktur utama. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postpaarbank* di Batavia pada tahun 1897. Pada tahun 1942, sejak masa pendudukan Jepang di Indonesia, bank ini dibekukan dan digantikan dengan *Tyokin Kyoku* atau *Chokinkyoku*. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia bank ini diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan diubah menjadi *Kantor Tabungan Pos*. Nama dan bentuk perusahaan selanjutnya berubah beberapa kali hingga akhirnya pada tahun 1963 diubah menjadi nama dan bentuk resmi yang berlaku saat ini.

Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar adalah salah satu bank di Indonesia yang telah berdiri dalam kurun waktu yang cukup lama. Memasuki tahun 2014, Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar mengambil langkah besar untuk melakukan transformasi yang meliputi bidang bisnis, budaya, serta infrastruktur. Transformasi ini didukung oleh implementasi tata kelola yang baik untuk mencapai pengelolaan bisnis yang berkualitas. Oleh karena itu, Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar merupakan bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja

karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu dari strategi dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Tahun 2020 menjadi tahun yang penuh tantangan dan dilalui dengan perjuangan yang memaksa kita melakukan adaptasi terhadap “*The New Normal*”. PT Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk. Bertekad memperkuat inovasi/integritas membangun bisnis yang berkualitas dengan mencanangkan fokus dan insentif strategi yang menjadi acuan dalam memulihkan dan memacu bisnis perseroan ke depan. Bagi Perseroan, pandemi COVID-19 menjadi motivasi untuk memacu kinerjanya dalam memperbaiki dan meningkatkan *business process* serta mengembangkan sejumlah strategi.

Selain itu, PT Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk. juga memperkuat kolaborasi sinergi dengan mitra bisnis. Hal ini memacu penyaluran kredit, meningkatkan dana pihak ketiga dan pendapatan non bunga sekaligus meningkatkan pelayanan perbankan kepada nasabah lewat berbagai inovasi *digital* yaitu *BTN mobile banking*, portal BTN properti, portal rumah murah BTN, BTN solusi dan program Batara Spekta.

Di tengah masa pandemi COVID-19, perbaikan *businessprocess* Perseroan mampu membuahkan hasil yang cukup membanggakan. Laba Perseroan melampaui target yang ditetapkan dengan pertumbuhan mencapai 655,71% dibandingkan posisi tahun lalu. Sementara dana pihak ketiga juga melambung lebih dari 23,78% dibandingkan tahun lalu. Pencapaian kinerja keuangan tersebut menjadi bukti nyata di tengah pandemi, para pegawai tetap dapat bekerja dan berkarya bagi Perseroan.

Gambar: 1.1

Pencapaian Produktivitas Kerja Bank BTN Tahun 2020



Sumber : <https://www.btn.co.id>, diakses Januari 2022

Tantangan terjadi pada kuartal kedua, ketika pandemic COVID-19 melanda. Satu persatu sektor ekonomi mulai merasakan dampaknya, termasuk perbankan. Namun, bagi Perseroan, pandemi COVID-19 menjadi motivasi untuk memacu kinerjanya dalam memperbaiki dan meningkatkan *business process* serta mengembangkan sejumlah strategi. Strategi tersebut antara lain:

- Melakukan transformasi operasional cabang dan mengembangkan KPR Non Subsidi.
- Mengembangkan *value chain* diantaranya dengan mengembangkan kemitraan dengan para *developer* maupun mitra lainnya dalam lingkup ekosistem perumahan.
- Mengembangkan *partnership* misalnya membentuk perusahaan modal ventura, membentuk anak usaha baru untuk menangkap peluang yang ada malah *fee based income*.
- Percepatan penyelesaian kredit macet.

Di tengah masa pandemi COVID-19, Perbaikan *Business Process* Perseroan mampu membuahkan hasil yang cukup membanggakan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar : 1.2

Pencapaian Produktivitas Kerja Keuangan bank BTN

Indikator	2020	2019	Growth Year on Year
Aset	Rp361,21 Triliun	Rp311,77 Triliun	15,85%
Laba	Rp1,60 Triliun	Rp209 Miliar	655,71%
Dana Pihak Ketiga	Rp278,99 Triliun	Rp225,40 Triliun	23,78%
Kredit	Rp260,11 Triliun	Rp255,83 Triliun	1,68%
LDR	93,19%	113,50%	
NPL	4,37%	4,78%	

Sumber : <https://www.btn.co.id>, diakses Januari 2022

Semua perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan pada perusahaan. Pencapaian target yang direncanakan merupakan prestasi yang dibanggakan oleh perusahaan, karena menunjukkan kinerja yang baik. Keberhasilan dalam pencapaian target produktivitas, tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya keberadaan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berkualitas serta motivasi yang tinggi. Pada era perdagangan bebas saat ini, dalam menghadapi persaingan, maka peranan sumber daya manusia perusahaan sangatlah penting dalam mencapai target dan tujuan yang sudah direncanakan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Tabungan Negara Cabang Makassar dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Akademisi

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi rujukan, referensi dan informasi terkait penerapan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran khususnya pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk.Cabang Makassar, dalam mengimplementasikan motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pembaca/ Masyarakat

Diperoleh kajian teoritis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan, menghasilkan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan di organisasi, dan juga memberikan inspirasi bagi peneliti lain sebagai referensi untuk penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang membahas mengenai motivasi, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, deskripsi responden, deskripsi hasil tanggapan responden, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang hasil penelitian, saran kebijakan untuk perusahaan, keterbatasan penelitian dan saran penelitian untuk yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa karyawan dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk data mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan mereka imbalan atas usahanya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Simamora (2004) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.1.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua fungsi pokok, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

Secara lengkap dalam fungsi manajerial ini terdapat beberapa aktivitas fisik yang mewakili proses manajemen, fungsi tersebut ialah:

a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

b. Pengorganisasian (*Organaizing*)

Menggerakkan organisasi sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal. Dengan cara mengadakan pembagian tugas, pengelompokkan karyawan berdasarkan pekerjaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan adalah sebagai pelaksanaan seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, memikirkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau saksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih. Dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

Selain fungsi manajerial, Dessler (2015) menambahkan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi ini meliputi beberapa bagian, yaitu:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga

kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Develpoment*)

Merupakan proses peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan secara manajerial maupun teknis operasional. Biasanya pengembangan dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan, dan rekan kerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini memperlakukan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah.

f. Pemutusan (*Seperation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah waktunya dianggap sudah cukup untuk bekerja di dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja.

2.1.2 Prinsip - prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husen (2018) Sumber daya manusia merupakan kebutuhan penting dalam organisasi. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik dalam menunjang hal tersebut. Tujuan adanya manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana perusahaan mampu memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan karyawan dalam kuantitas maupun kualitas yang sesuai dan tepat dengan mengembangkan prinsip dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Nawawi (2005) Prinsip-prinsip dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan SDM dimana kecenderungannya SDM yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- 2) Membangun kesempatan terhadap SDM untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Mampu menumbuhkan jiwa entrepreneur SDM perusahaan, yang mencakup: adanya akses ke seluruh sumber daya perusaha, berorientasi pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja yang tinggi, responsife terhadap penghargaan dari perusahaan, berpandangan jauh ke depan, bekerja secara terencana, terstruktur, dan sistematis, bersedia bekerja keras, mampu menyelesaikan pekerjaan, percaya diri yang tinggi, dan berani mengambil resiko.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum mengacu pada pengertian motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri

seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan.

Menurut Ganyag (2018) motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan.

Menurut Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari keorganisasian yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah pemberian bimbingan arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya keinginan dari dalam diri maupun dari luar, sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan yang lebih baik dan menentukan arah tujuan yang hendak dicapai serta menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Para ahli mengemukakan teori tentang motivasi kerja dari sudut pandang yang berbeda. Berikut ini beberapa teori motivasi kerja menurut Gayang (2018):

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Seseorang berperilaku karena adanya dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dasar teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk berkeinginan, mereka selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan manusia selalu muncul terus menerus dan hanya akan berhenti jika sudah meninggal.

b. Suatu kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

c. Kebutuhan manusia tersusun sebagai berikut:

1. Psikologis. Kebutuhan psikologis yang dimaksud seperti makan, minum, perlindungan fisik dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau kebutuhan dasar. Dimana setiap makhluk pasti memiliki kebutuhan ini.

2. Rasa Aman. Kebutuhan rasa aman ini seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan aman dari lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik tetapi mental, psikologi dan intelektual.

3. Sosial atau Kasih Sayang. Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan diterima dalam kelompok, berinteraksi, mencintai dan dicintai.

4. Harga Diri. Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Aktualisasi Diri. Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dan memberikan penilaian atau kritik.

Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: <https://brandadventureindonesia.com>, diakses April 2021

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas, yaitu:

a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstinsik, bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor Pemasivasi (*Motivational Factors*)

Faktor Pemasivasi adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersifat dalam diri seseorang. Faktor pemasivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggungjawab.

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor seorang guru besar di Massachusetts Institute of Technology. Teori ini didasarkan kepada asumsi bahwa manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok Teori X (Teori Tradisional) dan kelompok Teori Y (Teori Demokrasi).

Teori X menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan menghindari tanggungjawab.
- c. Karyawan lebih senang dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Motivasi karyawan yang memiliki karakter teori X harus dilakukan dengan cara yang tegas, pengawas ketat, dan dengan pemberian sanksi agar karyawan mau bekerja keras.

Teori Y menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan rajin dan dapat menikmati pekerjaan.
- b. Karyawan berambisi untuk maju.
- c. Karyawan siap menerima tanggung jawab.
- d. Karyawan kreatif dan inovatif menemukan berbagai metode untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- e. Karyawan selalu mengembangkan diri untuk mencapai sasaran perusahaan.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori Y sebaliknya melibatkan karyawan pada berbagai aktivitas perusahaan dan mengikut sertakan karyawan dengan diskusi dalam pengambilan keputusan.

4. Teori Harapan

Teori Harapan diungkapkan oleh Victor H. Vroom. Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu kuat, maka dia akan sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya itu, Sebaliknya jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk berupaya mencapai sesuatu tersebut rendah juga.

5. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Seorang ahli dari Yale Univesity. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam teori ini, yaitu:

a. Existence Needs (Kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

b. Relatedness Needs (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan social.

c. Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Gayang (2018:156) berpendapat bahwa motivasi kerja umumnya dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan partisipasi karyawan yang ada di perusahaan.
6. Meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Sedangkan menurut Ach. Mohyi (2013) juga mengembangkan tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan.
2. Memupuk rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari tujuan motivasi dapat disimpulkan bawa motivasi diberikan untuk tujuan sebuah perusahaan atau organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

2.2.4 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:54) motivasi dibagi menjadi dua:

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Seperti halnya manajer bisa memberikan reward

atau pujian kepada karyawannya, agar karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut hukum, tetapi dalam jangka panjang akan berakibat kurang baik. Seperti halnya manajer bisa memberikan teguran dan pemotongan gaji.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto, membagi bentuk motivasi menjadi dua yakni:

1. Insentif material, imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.

2. Insentif non material, balas jasa yang diberikan kepada para karyawan berupa non materi. Misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dalam praktiknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer perusahaan. Penggunaannya harus seimbang dan tepat, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.2.5 Indikator – Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dan Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.6 Teknik Memotivasi Karyawan

Menurut Gayang (2018) terdapat beberapa teknik untuk memotivasi karyawan, antara lain :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Setiap karyawan memiliki kebutuhan berbeda-beda. Jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

2. Teknik komunikasi persuasive, terdiri dari:

- a) Attention (perhatian)
- b) Interest (keinginan)
- c) Decision (keputusan)
- d) Action (tindakan)
- e) Satisfaction (kepuasan)

Pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul keinginan karyawan terhadap pelaksanaan kerja yang baik. Keinginan yang kuat akan mempengaruhi pengambilan keputusan dan melakukan tindakan kerja secara nyata dalam mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dengan berbagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh berupa faktor. Menurut Malayu Hasibuan S.P Hasibuan (2012: 142) ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidupnya.

b. Keinginan untuk suatu posisi

Dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan yang kedua ini dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. Keinginan akan kekuasaan

Merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

d. Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan, kehormatan dan status social merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang mau berkerja.

Pendapat lain juga dijelaskan oleh Gayang (2018) yang mengatakan ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang mendorong seseorang bersikap dan berperilaku yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal motivasi kerja mencakup hal-hal berikut:

a. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang dapat menjadi daya dorong luar biasa bagi orang tersebut untuk berperilaku tertentu.

b. Kepercayaan

Kepercayaan yang dimiliki seseorang akan mendorong orang tersebut untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan kepercayaannya, walaupun harus ada pengobatan tertentu untuk pelaksanaannya.

c. Bakat

Pada dasarnya seseorang telah dibekali bakat masing-masing sejak lahir, walaupun ada sebagian orang yang belum menyadari bakat yang dimilikinya. Orang yang telah memahami bakat pada dirinya akan cenderung bertindak sesuai dengan bakat tersebut

d. Kegemaran

Kegemaran seseorang terhadap sesuatu akan mendorong untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan kegemarannya.

e. Sikap Persetujuan

Sikap persetujuan seseorang terhadap suatu fenomena atau kejadian tertentu dapat menjadi daya tarik untuk bersikap dan berperilaku menunjukkan sikap persetujuan tersebut.

Sedangkan Faktor eksternal merupakan faktor yang mendorong seseorang bersikap dan berperilaku yang berasal dari luar diri orang tersebut. Faktor eksternal motivasi kerja mencakup hal-hal berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, ketenangan, serta hubungan kerja antar karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan penghasilan utama bagi para karyawan yang dijadikan sebagai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi dari supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan dan membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan jika adanya jaminan karir yang jelas, baik jaminan dalam bentuk promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggungjawab

Status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya karena diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu pekerjaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar biasanya telah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini merupakan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan.

2.3 Konsep Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari hasil pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Panggabean (2004) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2004) Kompensasi meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk ganti kontribusi atas apa yang telah diberikan kepada organisasi.

Dari ke 3 Definisi diatas dapat di simpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) :

a. Kompensasi finansial langsung

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial dapat berupa karir pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi menunjang karir pekerjaan meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja seperti mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Panggabean (2004) Kompensasi terdiri atas dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). yang dapat di uraikan sebagai berikut:

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi Langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang dan macam-macam tunjangan dan dapat diterima karyawan secara langsung manfaatnya.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

a. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan pada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya

tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas, rasa nyaman dan aman, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan penghargaan.

2.3.3 Tujuan Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi maka diharapkan akan melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan:

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Mempertahankan karyawan

Sedangkan, Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008), adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan karyawan yang efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo 2009) :

a. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayarkan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Aprilyanti (2017), produktivitas merupakan rasio *output* terhadap *input* sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio output terhadap input sumber daya yang dipakai. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Menurut Dessy (2008), produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Masalah produktivitas kerja tidak dapat lepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk menikmati hidup yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin diperoleh tanpa jaminan penghasilan yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seorang karyawan bisa dianggap produktif apabila dia dapat mencapai standar produktif bahkan melebihinya.

Adapun menurut Sinungan (2003), menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

2.4.2 Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Hertanto (2017), manfaat penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpanagan proses *staffing*.
- g. Untuk mengetahui ketidaktahuan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Menurut Serdamayanti (2009), manfaat peningkatan pada tingkat individu dilihat dari :

- a. Meningkatkan pendapatan (*income*) dan jaminan social lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (*daya*) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- b. Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
- c. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

2.4.3 Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari

hari ini dalam pekerjaan. Sikap mental menuntut untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan di segala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap di tempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan (Gaol,2014).

Tinggi rendahnya produktivitas kerja ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan latihan, serta peningkatan gizi atau nutrisi. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerja. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relative melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan lalu atau keadaan di tempat lain (Gaol,2014).

2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), indikator produktivitas kerja, yaitu:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Perkembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi sebab semakin kuatnya tantangan, maka pengembangan diri juga mutlak dilakukan. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4.5 Ciri Umum Karyawan Yang Produktif

Menurut Sedarmayanti (2009), ciri umum karyawan yang produktif yaitu:

- a. Kompeten secara profesional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- b. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.

- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
- f. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
- g. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- h. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- i. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- j. Selalu meningkatkan diri.

2.4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Hertanto (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Tenaga Kerja

Peningkatan sumbangan produktivitas kerja adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik, dan lebih giat. Produktivitas kerja dapat meningkatkan karena hari kerja yang lebih pendek. Dengan demikian, tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas kerja.

b. Ilmu Manajemen dan Seni

Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni merupakan pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas kerja. Ilmu manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c. Modal

Modal merupakan landasan gerak pada sebuah perusahaan, karena dengan modal, perusahaan dapat menyediakan kebutuhan bagi manusia, yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.4.7 Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja

Telah disinggung di muka bahwa masalah peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentuan keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus di pegang teguh oleh semua orang dalam organisasi. (Siagian, 2009), yaitu :

a. Perbaikan Terus-menerus

Jika di muka telah di katakan bahwa “benang merah” dalam karya tulis ini ialah tidak adanya titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan secara internal, contoh-contoh perubahan yang harus ditanggapi adalah: perubahan strategi organisasi, perubahan kebijaksanaan acak, perubahan yang terjadi secara perlahan tetapi berkelompok, perubahan yang terjadi

dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan perannya di masyarakat, dan perubahan yang terjadi dengan cepat, menyeluruh dan terus-menerus.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi. Hal ini perlu ditekankan karena “kearifan konvensional” (*conventional wisdom*) dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Dapat dinyatakan secara aksiomatis bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategic dalam organisasi. Tidak ada pilihan lagi bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memperdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

d. Filsafat Organisasi

Sesungguhnya titik tolak perumusan etos kerja bersifat filsafat yang pada mulanya mungkin dirumuskan oleh para pendiri (*founding fathers*) organisasi yang bersangkutan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuszep Almigo (2004)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil uji terhadap hipotesis, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya (r $=0,252$; $p= 0,11$), maka kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2	Katiandagho (2014)	Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado	Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PT PLN (Persero)

			wilayah Sulutenggo area Manado
3	Hameed (2014)	Impact if compensation on employee performance <i>(empirical evidence from Banking sector of Pakistan)</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
4	Katiandagho (2014)	Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado	Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PT PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado
5	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang	Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, secara simultan Motivasi existence, motivasi Relatedness, dan motivasi Growth mempunyai pengaruh

			<p>Signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Secara Parsial motivasi Relatedness dan motivasi Growth mempunyai Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi Existence tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	Njoronge dkk (2015)	Influence od compensation and reward on performance of employees at Nakoro country government	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden tidak setuju bahwa reward didasarkan pada jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, sementara hampir semua responden</p>

			setuju bahwa imbalan didasarkan pada tingkat pengetahuan.
7	Ridwan isya lutfhi, Leru susilo & Muh.Faisal/Riza (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT elsiscom prima karya, kantor perwakilan Surabaya	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social, kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya kantor perwakilan Surabaya

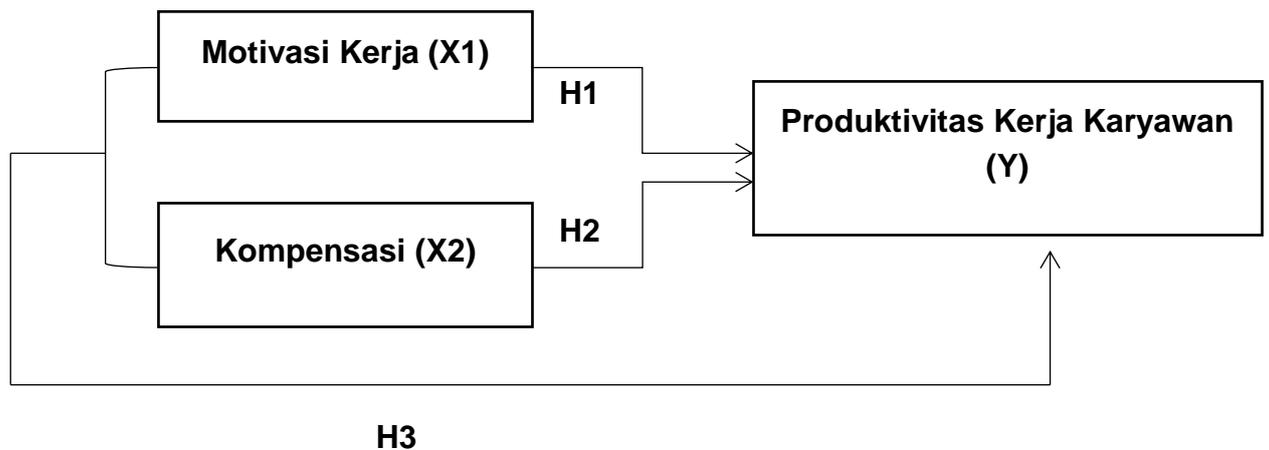
Sumber: Diolah dari berbagai penelitian terdahulu. 2021

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber: Kerangka pikir penelitian (diolah 2022)

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Secara simultan Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.