

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**FIRMANSYAH SULAEMAN
A021171005**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

FIRMANSYAH SULAEMAN
A021171005



kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR HASAMITRA
MAKASSAR**


disusun dan diajukan oleh

**FIRMANSYAH SULAEMAN
A021171005**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

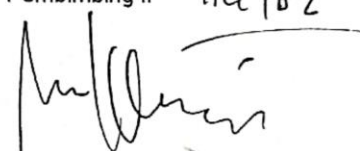
Makassar, 14 Maret 2021

Pembimbing I


Acc & ujian
1 Mei 2021

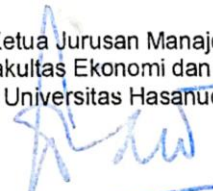
Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si.
NIP. 196206161987022001

Pembimbing II

Acc PB 2


Dr. Hj. Wathani Hakim, SE., M.Si.
NIP. 197205251997022001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


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

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

FIRMANSYAH SULAEMAN
A021171005

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **02 JUNI 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Mengetahui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si.	Ketua	1.
2.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE.,M.Si.,CWM	Anggota	3.
4.	Prof. Dr. Indrianty Sudirman, SE.,M.Si.,CRMP.,CRGP	Anggota	4.



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : FIRMANSYAH SULAEMAN

NIM : A021171005

Jurusan/program studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam 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 dikemudian hari ternyata di dalam 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 Maret 2021

Tanda tangan,

FIRMANSYAH SULAEMAN

10000
METERAY
TEMPER
2B777A IX237847964

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu wa ta'ala* karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Salam dan shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada Prof. Dr. Hj. Siti Haerani SE., M.Si. dan ibu Dr. Hj Wardhani Hakim SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan atau saran literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada:

1. Dosen Penguji, Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis SE., M.Si.,CWM. dan Prof. Dr. Indrianty Sudirman SE.,M.Si.,CRMP.,CRGP.
2. Seluruh bapak dan ibu dosen departemen manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan nasehat mulai dari awal studi hingga penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis terkhusus buat pak Asmari dan Pak Tamsir yang telah membantu memudahkan peneliti selama kuliah hingga mendapat gelar S.E.
4. Ayahanda tercinta, Bapak Sulaeman yang menjadi lelaki inspiratif, yang selalu berjuang tanpa henti dan tak kenal lelah untuk memenuhi kebutuhan peneliti hingga sampai ke titik ini.
5. Ibunda tercinta, Ibu Ariani yang selalu memberikan perhatian, didikan serta nasehat terbaik untuk peneliti dalam menjalani jenjang kehidupan di masa depan.
6. Saudara-saudara tercinta, kak Firda dan adik Fitrah yang tak pernah berhenti memberikan *support* untuk peneliti dalam menyelesaikan studinya.

7. Muharrikah HILMI Makassar yang telah memberikan doa terbaik untuk peneliti.
8. Murobby tercinta, Kak Muhtadin dan kak Abid yang telah memberikan banyak ilmu dan juga nasihat untuk peneliti sehingga peneliti bisa lebih tegar dan sabar untuk berjuang dalam dunia dakwah dan akademik.
9. Sahabatku tercinta, Alwi, Ridho, Asrullah, dan Yasin atas doa terbaik dan ukhuwahnya untuk peneliti.
10. Sahabat halaqah Malik Bin Anas (Bagus, Mahlil, Zul, Yusuf, Lutfi, Radi, Fairuz, Kemal, dan lain lain) atas motivasinya dalam membantu peneliti menyelesaikan studinya.
11. Kepada seluruh mutarobbyku di SMA Islam Athirah Bukti Baruga dan di SMAN 12 Makassar yang selalu memberikan doa agar peneliti dimudahkan setiap urusannya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, Maret 2021



Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar

The Effect of Training, Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. BPR Hasamitra Makassar

Firmansyah Sulaeman
Siti Haerani
Wardani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner dan juga melalui studi pustaka seperti jurnal ilmiah, buku referensi, literatur dan sumber lainnya. Adapun teknik penentuan sampel adalah teknik pengambilan sampel Jenuh. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika variabel (pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and work motivation on employee performance at PT. BPR Hasamitra Makassar. This research is a quantitative descriptive research. The research data was obtained from the results of questionnaires and also through literature studies such as scientific journals, reference books, literature and other sources. The sampling technique is a saturated sampling technique. The research findings show that when the variables (training, compensation, and work motivation) have a positive effect on employee performance. The compensation variable has a positive and significant effect on employee performance, while the training and work motivation variables have a positive on employee performance. The compensation variable is a variable that has a dominant effect on employee performance.

Keywords: Training, Compensation, Work Motivation, and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.2 Pelatihan	11
2.2.1 Pengertian Pelatihan	11
2.2.2 Tujuan dan Manfaat	12
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	14
2.2.4 Indikator Pelatihan.....	15
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi	15
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.3.3 Tujuan Kompensasi.....	20
2.3.4 Komponen Kompensasi	22
2.4 Motivasi.....	24
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	24
2.4.2 Tujuan Motivasi	25
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Pikir.....	34
2.7 Hubungan Antar Variabel	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37

3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.7 Instrumen Penelitian.....	41
3.8 Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Deskriptif Data Responden.....	47
4.3 Analisis Deskriptif Data	53
4.4 Uji Validitas	72
4.5 Uji Reliabilitas.....	77
4.6 Analisis Data	79
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
Tabel 4.1 Produk BPR Hasamitra	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Keikutsertaan Pelatihan	51
Tabel 4.8 Lama Pelatihan	52
Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pelatihan yang Diikuti....	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Pelatihan	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Kompensasi.....	59
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.13 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel	72
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	77
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi.....	82

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	83
Tabel 4.22 Hasil Uji Statistik F	84
Tabel 4.23 Hasil Uji Statistik T	85
Tabel 4.24 Rekapitulasi Pengujian Statistik T	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPR Hasamitra	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN		Halaman
1	Biodata Peneliti.....	92
2	Kuisisioner Penelitian.....	94
3	Hasil Pengimputan Data Kuisisioner	99
4	Hasil Analisis Deskriptif	112
5	Hasil Analisis Data.....	128
6	Dokumentasi Penelitian.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai sesuatu yang vital dan merupakan dasar penciptaan keunggulan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sangat banyak peranan penting dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, mulai dari membuat produk yang unggul, membuat inovasi yang kompetitif, merancang atau mendesain dan juga sumber daya manusia dibutuhkan dalam mengelola keuangan yang efektif dan efisien. Sehingga wajar bila dikatakan sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat berharga bagi perusahaan. Melihat peranan strategis dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi alasan mengapa dibutuhkan perbaikan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam peranannya sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan dan pengendalian. Upaya yang bisa ditempuh oleh perusahaan adalah memotivasi karyawan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya. Melalui upaya tersebut maka karyawan akan merasa diapresiasi dan terpacu untuk selalu meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktivitas (Robbins dan Mary, 2011). kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang yang

dimiliki karyawan di mana kemampuan dibentuk oleh keterampilan, pengetahuan, kompetensi, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi, dan peluang yang dipengaruhi oleh lingkungan. Jika keseluruhan faktor ini diperhatikan oleh perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja karyawan dapat dioptimalkan (Muizu, 2014). Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan semakin berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Agar kinerja karyawan tetap terjaga, maka pemimpin perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Langkah yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memenuhi hak dari karyawan setelah melaksanakan kewajibannya seperti pemberian kompensasi, motivasi, dan pelatihan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai semua imbalan ekstrinsik yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari pekerjaan mereka seperti gaji pokok, bonus dan imbalan lainnya (Byars dan Rue, 2010). Perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain. Pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial harus disalurkan secara tepat agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Robbins dan Mary, 2010). Pemberian motivasi kepada karyawan tentunya memiliki tujuan yaitu agar semangat kerja karyawan terdorong, karyawan merasa selalu diberikan apresiasi terhadap hasil kerjanya sehingga karyawan merasa puas dan hal ini tentunya mampu meningkatkan loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan pemberian pelatihan kerja. Keahlian kerja sendiri menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan ditengah persaingan yang begitu kompleks di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat. Kurangnya keahlian sumber daya manusia menjadi suatu fenomena yang tidak bisa dianggap sepele oleh perusahaan sehingga dibutuhkan adanya pelatihan untuk mengembangkan keahlian dari setiap sumber daya manusia. Secara sederhana bisa diungkapkan bahwa pelatihan menjadi hal yang menjembatani adanya *gap* atau celah antara apa yang diharapkan perusahaan dengan fakta yang terjadi. Pelatihan sumber daya manusia adalah suatu program yang bertujuan untuk membangun produktivitas dan kinerja karyawan agar semakin baik di kemudian hari (Nugroho, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Muzakkir (2017) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) rayon Sinjai. Fenomena yang ditemukan peneliti adalah adanya ketidakpuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh PT. PLN.

Fenomena ini muncul karena kurangnya pemberian pelatihan bagi karyawan dan juga penggunaan metode *on the job training* yang rendah. Fenomena lain yang muncul dalam penelitian ini adalah karyawan melakukan praktik penjualan listrik curian yang disebabkan karena pemberian kompensasi yang dirasa kurang cukup.

PT. BPR Hasamitra kota Makassar sekaligus sebagai objek dalam penelitian ini menghadapi fenomena yang sama. Sejauh pengalaman peneliti dalam menjalani kegiatan magang di PT. BPR Hasamitra, peneliti menilai dan kemudian diperkuat dengan perbincangannya bersama dengan salah satu staf bagian admin dana pada tanggal 31 oktober 2020 dan faktanya masih ada kesenjangan terkait kompensasi antara karyawan lama dan karyawan baru. kompensasi karyawan baru setara dengan karyawan lama yang jika dilihat dari sisi kinerja dan pengalaman maka karyawan lama berhak untuk mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan baru. Fenomena lain yang muncul adalah pelatihan yang terkadang masih kurang dipahami karyawan. Salah satu contoh dari pelatihan yang pernah dilakukan oleh PT. BPR Hasamitra adalah praktik *accounting*. Melalui pelatihan tersebut salah seorang karyawan bagian *Information Technology* (IT) mengemukakan bahwa karyawan kurang memahami pelatihan ini. Tentunya diperlukan perlakuan khusus dari perusahaan. Melakukan pelatihan tentunya mengeluarkan biaya yang cukup mahal sehingga harapan perusahaan dari diadakannya suatu pelatihan adalah karyawan memahami betul materi dan praktiknya sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Fenomena kompensasi dan pelatihan di atas secara tidak langsung menghadirkan fenomena baru yaitu motivasi bekerja bagi karyawan, karyawan akan merasa jenuh karena merasa tanggung jawab yang diberikan tidak sebanding

dengan kompensasi yang diperoleh dan juga pelatihan yang karyawan ikuti tidak memperoleh hasil yang maksimal untuk mengembangkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena yang dihadapi oleh PT. BPR Hasamitra membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan jasa tersebut. Alasan lain mengapa peneliti ingin melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena belum ada penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian di PT. BPR Hasamitra terkait kinerja karyawan, sehingga perusahaan jasa tersebut kurang mendapatkan masukan terkait perbaikan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan itu sendiri.

Berangkat dari latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka akan disajikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?

4. Diantara variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini secara umum yaitu.

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.
4. Untuk menganalisis diantara variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi PT. Hasamitra Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian pelatihan, kompensasi, motivasi kerja.
2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan referensi teori, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penulisan yang berurutan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh terhadap penelitian ini. Penelitian ini terdiri tiga bab, yaitu sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

“Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2013).

Menurut Kasmir (2016) “Kinerja Karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Sedangkan Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) “Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang berkaitan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada sektor ekonomi”. Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan

kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam suatu periode tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110- 120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain

hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah sarana yang bertujuan untuk menunjang karir karyawan dalam menghadapi besarnya tanggung jawab di masa mendatang. Program pelatihan sendiri tidak hanya bermanfaat untuk individu saja, tetapi juga pada organisasi, karena program tersebut dijadikan investasi sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan bagi karyawan juga merupakan sebuah proses di mana karyawan diajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap, agar

karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan kapasitas diri masing-masing karyawan (Sahanggamu, 2014).

Menurut Hanggraeini (2012) "Pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang diperoleh untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada saat ini". Definisi lain juga disampaikan oleh Kasmir (2016) "Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses membekali karyawan dengan meningkatkan keahlian, kemampuan pengetahuan serta perilakunya. Dari beberapa pendapat tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan secara tegas bahwa pelatihan adalah sarana yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan serta pengetahuan bagi karyawan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) Ada beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, antara lain:

1. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilaku dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan optimal.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan.

8. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiap karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi trun over karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk team work

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (ssatu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Selanjutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/ pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Lokasi pelatihan

5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan

2.2.4 Indikator Pelatihan

Dari beberapa pendapat para ahli terkait faktor yang mempengaruhi pelatihan, salah satunya adalah Mangkunegara (Riandani, 2015) menyebutkan bahwa indikator pelatihan diantaranya Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, dan Sasaran. Sedangkan menurut Salmah (Indah sari, 2018) indikator dalam pelatihan adalah Materi, Metode pelatihan, Kriteria peserta, Efektifitas program pelatihan, dan Umpan balik dari hasil pelatihan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian kompensasi

Di dalam sebuah perusahaan kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi, hasil, serta kepuasan kerja dari karyawan. Ketika perusahaan menentukan tingkat upah sesuai dengan standar kehidupan saat ini, maka boleh jadi karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan penuh dengan motivasi. Beberapa pendapat para ahli terkait definisi kompensasi, diantaranya: Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diperoleh karyawan baik itu berbentuk uang, barang langsung dan barang tidak langsung, sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan terhadap jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik itu bersifat keuangan maupun non keuangan. Adapun menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016) menjelaskan bahwa

kompensasi adalah keseluruhan yang diterima oleh pekerja dari perusahaan, atas kontribusi yang telah diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga-baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkah upah pegawai

6. Kemampuan pegawai

Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat

kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.3.3 Tujuan kompensasi

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada karyawan, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, di mana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus dipikul oleh para karyawan. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Berikut tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam manajemen kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2013).

- a. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran yang responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja sangat dibutuhkan karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada. Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin Keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan

eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawan.
- f. Mengikuti Aturan Hukum. Seperti aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memerhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.
- g. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien membuat sistem informasi SDM optimal.

2.3.4 Komponen Kompensasi

Rivai dan Sagala (2013) menggolongkan kompensasi ke dalam 2 kelompok, yaitu dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial menurut Martoyo dalam Rima (2017) terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Senada dengan Rivai dan Sagala (2013) Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

a) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi Finansial Langsung adalah pembayaran karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus:

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan

2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja per individu.
4. Bonus. Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya.

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit atau tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adapun yang dimaksud kompensasi finansial tidak langsung yaitu : liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. Kompensasi Nonfinansial

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Kompensasi nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian motivasi

Dalam sebuah perusahaan, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi ataupun kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan (Suryana *et al.* 2010). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Mopangga, dkk. 2020). Hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi merupakan sesuatu yang sumbernya dalam diri yang dapat menghasilkan integritas maupun tujuan dimana nantinya individu maupun organisasinya akan terpuaskan (Carolin dan Dedi, 2020). Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan (Suryana *et al.* 2010).

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa ada beberapa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan 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 tingkat kesejahteraan karyawan

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) Motivasi sebagai sebuah proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dibedakan 2 faktor yaitu:

1. Faktor Intern

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

- a. Keinginan untuk hidup. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa aja. Misalnya, untuk memperoleh makan, manusia akan mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, dan untuk memperoleh uang dia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan:
1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 3. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi *supervise* dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan *supervisor* yang melakukan *supervise* amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Maka karyawan akan berusaha bekerja sebaik mungkin dan loyal pada perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatankegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

- f. Peraturan yang fleksibel. Peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan serta dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang terkait pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rasmi (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kota Makassar.	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>), uji validitas, uji Reliabilitas, Uji F dan Uji T.	Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis jalur (<i>path analysis</i>) adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, kota Makassar, selanjutnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
				Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kota Makassar, secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kota Makassar, dan lebih dominan adalah pengaruh dari kompensasi.
2	Tiyon Widiyanto dan Rianti Setyawasih (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Analisis data menggunakan uji statistik dan model penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa diperoleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
			<i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) 23.	Bekasi.
3	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka	Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Ilham Thaief dan Nurdiana (2019)	Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar dengan Motivasi Kerja	Alat analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
		Sebagai Variabel Intervening		tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat dan Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi

Lanjutan Tabel 2.1

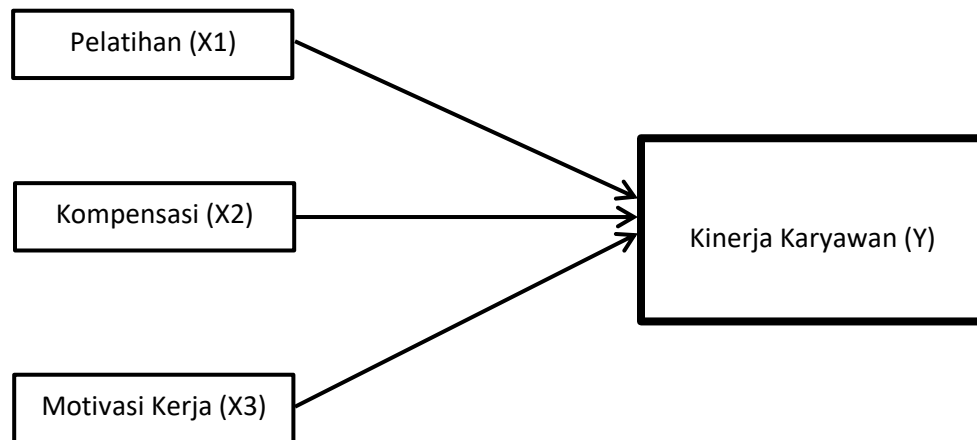
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
				antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.
5	Adiyanto dan Sugianto (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara	Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah metode survey. Teknik pemilihan	Hasil pengujian Pelatihan dan Pengembangan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
		Indonesia (Persero) Tbk.	sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 77 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert.	Karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disusun kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmawiyah, dkk (2020) dengan judul “Peran Kepemimpinan sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.

2.7.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmadewi dan Sagung (2020) dengan judul “Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap

Retensi Karyawan”. Adapun hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.

2.7.3 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Carolin dan Dedi (2020) dengan judul “Studi Literatur: Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, keberpengaruhan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut bergantung pada jenis organisasi dan perusahaan tempat karyawan bekerja.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.

2.7.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firmansyah dan Havidz (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan Pelatihan, Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Korelasi antar dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Motivasi Instrinsik pada variabel Motivasi terhadap dimensi kualitas kerja pada variabel kinerja.

H4 : Diantara Variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja maka yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar adalah Motivasi Kerja.