

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

CHARLES KORWA



DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

CHARLES KORWA
A31112601



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019**



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

CHARLES KORWA
A31112601

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
Makassar, 06 Januari 2019

Pembimbing I



Hj. Rahmawati H. S., S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19761105 200701 2 001

Pembimbing II



Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak., CA
NIP 19611128198811 1 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19660405 199203 2 003



SKRIPSI

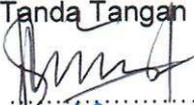
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

CHARLES KORWA
A31112601

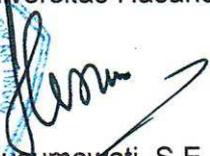
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal, **24 Januari 2019** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Hj. Rahmawati H. S., S. E., Ak., M.Si., CA	Ketua	
2.	Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA, CA	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Hj. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	
4.	Drs.H. Kastumuni Harto, Ak., M.Si., CPA, CA	Anggota	

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr.Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19660405 199203 2 003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Charles Korwa

NIM : A31112601

departemen : Akuntansi

Dengan menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU N0.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 23 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,



Charles Korwa



PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa, atas limpahan, rahmat dan karunianya, sehingga peneliti menyelesaikan skripsi yang berjudul judul, "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR". Penelitian skripsi ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi ini melalui proses yang panjang mulai dari bangku kuliah, penelitian hingga penyusunan sampai terbentuk seperti sekarang ini. Peneliti juga menyadari dalam penyelesaian skripsi ini di bantu oleh banyak pihak yang turut membantu, membimbing, memberikan petunjuk, saran dan motivasi.

Oleh karena itu peneliti berkesempatan untuk menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada Tuhan Allah, serta kepada yang terhormat:

1. Ayahanda dan ibunda tercinta, Bapak Yanus Korwa dan Ibu Mince Rumbarak, saudara-saudari Yulianus Korwa dan Magrit Abidondifu dan semua serta seluruh keluarga besar atas doa kasih sayang, motivasi, bimbingan, dan nasehat yang diberikan kepada peneliti.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses penyelesaian studi.
3. Ibu Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, dan Bapak Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc.Sc., Ak., CA, selaku Ketua dan Sekertaris Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin yang senang tiasa memberikan arahan dan motivasi kepada peneliti.
4. Ibu Hj. Rahmawati H. S., S.E., M., Ak., CA, dan Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak., CA, yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti kearah penyempurnaan skripsi ini.

Bapak dan ibu dosen beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.



6. Pimpinan dan Devisi SDM Bank Papua Cabang Makassar yang telah bersedia untuk memberikan kesempatan penelitian dan membantu dalam proses penelitian peneliti.
7. Teman- teman Akuntansi 2012 (Surplus) terima kasih atas doa dan semangat yang senang tiasa diberikan kepada peneliti.
8. Teman- teman Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) terima kasih atas doa, *support dan* motivasi yang diberikan kepada peneliti.
9. Teman-teman Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene (PMKO) terima kasih atas doa, semangat dan motivasi yang senang tiasa di berikan kepada peneliti.
10. Teman- teman KKN Unhas Gel. 93 se-Kecamatan Tanah Sitolo Kabupaten Wajo khususnya Desa Pallawarukka, terima kasih atas kerja sama serta perjuangannya hingga tugas yang diemban dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman sepak bola Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Hasanuddin Makassar terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti.
12. Teman- teman futsal Holand terima kasih atas semangat, motivasi, dan kerja sama yang di berikan kepada peneliti.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang telah berkenan memberikan bantuan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna agar pada penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Atas bantuan, semangat, dan bimbingan tersebut, sekali lagi peneliti mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Tuhan yang berkuasa atas segala langit dan bumi meberikan berkatnya dan memberkati semua bantuan yang di berikan kepada peneliti.

Makassar, 23 Januari 2019

Peneliti

Charles Korwa



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BANK PAPUA BRANCH MAKASSAR

Charles Korwa
Rahmawati HS
Yohanis Rura

Penelitian ini dilakukan untuk melihat motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama), serta melihat sejauh pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X1) pegawai PT Bank Papua Cabang Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Papua Cabang Makassar, dengan sampel jenuh sebanyak 30 orang pegawai, Analisis data linier berganda yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskriptif menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil regresi terlihat pengaruh simultan sebesar 17,323, sedangkan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,986 dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,654 terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X1) artinya semakin besar kompensasi karyawan bank papua cabang Makassar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, kinerja karyawan

This research was conducted to look at work motivation (X1) and compensation (X2) on performance (Y) simultaneously (together), and see the extent of the indirect effect of compensation (X2) on performance (Y) through employee motivation (X1) PT Bank Papua Makassar Branch.

This research was conducted at PT Bank Papua Branch Makassar, with saturated samples of 30 employees, Analysis of multiple linear data used was descriptive to explain research data and descriptive using the SPSS program.

The results of the research conducted show that from the regression results there is a simultaneous influence of 17,323, while the effect of work motivation (X1) on the performance of employees (Y) is 0,986 and compensation (X2) on employee performance (Y) is 0,654. X2) there is performance (Y) through work motivation (X1), which means that the greater the compensation of employees of the bank of the Papua branch of Makassar, the employee's performance will increase.

Keywords: motivation, compensation, employee performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	5
1.4.2. Praktis.....	6
1.5. Sistematika Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Pengertian Motivasi	7
2.1.1. Definisi Motivasi	7
2.1.2. Motivasi Internal	8
2.1.3. Motivasi Eksternal.....	9
2.2. Teori-Teori Motivasi	10
2.3. Indikator Motivasi	14
2.4. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi.....	14
2.5. Kompensasi	15
2.6. Kinerja.....	18
2.7. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.8. Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan	20
2.9. Penelitian Terdahulu	22
2.10. Kerangka Konsep	22
2.11. Perbandingan Penelitian	23
2.12. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	24
2.13. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.14. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
1. Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
2. Subjek dan Objek Penelitian	28
3. Populasi dan Sampel	28
4. Waktu dan Lokasi Penelitian	29



3.5.	Variabel Penelitian	29
3.6.	Definisi Operasional Variabel	30
3.7.	Teknik Pengambilan Sampel	31
3.8.	Teknik Pengujian Instrumen	31
3.9.	Teknik Analisis Data.....	32
3.9.1.	Angket atau Kuesioner	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	34
4.1.2.	Visi Perusahaan	37
4.1.3.	Misi Perusahaan	37
4.1.4.	Struktur Organisasi Perusahaan	38
4.2	Hasil Penelitian	39
4.3	Deskripsi Sampel Penelitian	39
4.3.1.	Proses Pengumpulan Data Primer Penelitian	39
4.3.2	Statistik Deskriptif Kategorikal Responden.....	39
4.4.	Hasil Analisis Data	42
4.4.1.	Hasil Uji Kualitas Data	42
4.5.	Uji Normalitas.....	45
4.6	Uji Autokorelasi	47
4.7	Uji Multikolinieritas.....	47
4.8	Uji Heteroskedastisitas	48
4.9	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.10	Uji f dan Uji t.....	50
4.11	Pembahasan Hasil Analisis	52
4.11.1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	52
4.11.2.	Pengaruh Kompensasi Kinerja Karyawan	53
4.11.3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB V PENUTUP		55
5.1.	Kesimpulan	55
5.2.	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		61



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Deskripsi Jumlah Kuisisioner	39
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Status	41
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.7	Hasil Uji validitas Motivasi	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kompensasi	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi	47
Tabel 4.12	Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linier Motivasi terhadap kinerja karyawan	49
Tabel 4.14	Hasil Uji f	50
Tabel 4.15	Hasil Uji t	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38
Gambar 4.2 Grafik kurva Histogram.....	46
Gambar 4.3 Grafik p-p plot	46
Gambar 4.4 Scatterplot.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Biodata.....	62
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	63
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden.....	67
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	71
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 6 Hasil Uji Uji Asumsi Klasik.....	78
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka semangat, dan kepuasan kerjanya akan turun.



Selain itu, perusahaan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan. Bank mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Lembaga perbankan juga berperan sebagai Agen Pembangunan (*Agent of Development*) dalam pembangunan nasional, bank menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit guna meningkatkan kemampuan mobilitas dana serta menciptakan iklim yang lebih baik bagi dunia usaha.

PT Bank Pembangunan Daerah Papua sebelumnya bernama Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya, didirikan pada tanggal 13 April 1966. PT Bank Papua resmi menjadi Perseroan Terbatas pada tahun 2000. Selama hampir 52 tahun berdirinya, PT Bank Papua telah memiliki banyak cabang di kota-kota besar di Indonesia. Salah satu cabangnya adalah PT Bank Papua Cabang Makassar yang berlokasi di Jl. Pettarani Kota Makassar yang dibuka pada tahun 2012 dan merupakan cabang ke-127 PT Bank Papua. Hal yang melatar belakangi dibukanya cabang di Kota Makassar ada sebagai bentuk retensi pelanggan. Oleh sebab itu, PT Bank Papua cabang Makassar diharuskan

profesionalitas dalam melayani pelanggan sehingga tujuan PT Bank dapat tercapai. Guna menjalankan fungsinya, PT Bank Papua Cabang



Makassar mutlak membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sesuai prosedur dan mampu memberikan kinerja yang baik sehingga retensi terhadap klien tersebut tercapai serta kontribusi positif lainnya terhadap PT Bank Papua. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka diperlukan sebuah penelitian untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh sehingga akan diperoleh informasi untuk pengambilan keputusan yang tepat oleh manajemen terkait peningkatan kinerja karyawan.

Dilansir oleh *cendananews.com*, pada bulan Juni 2017 bank Papua memberikan sanksi kepada 191 pegawai. Sebanyak 50 pegawai dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan melakukan kesalahan yang dinilai fatal dalam dunia perbankan dan sisanya dikenakan sanksi administratif. Selain itu, Bank Papua memutuskan untuk menutup 3 kantor cabang yang terletak di Mangga Dua, Serpong, dan Kelapa Gading. Keputusan tersebut diambil setelah dilakukan evaluasi secara keseluruhan dan ketiga cabang tersebut tidak menunjukkan kinerja yang optimal, (www.cendananews.com 21 Juni 2017, diakses 23 Februari 2018). Oleh sebab itu, sebagaimana yang dilansir oleh laman *tabloidjubi.com* berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Direktur Utama PT Bank Papua Zendrato, dia menyampaikan himbauan agar pegawai dan stakeholder bersama-sama meningkatkan kinerja untuk meningkatkan kualitas Bank Papua.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tema mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menemukan data bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan mengenai besaran pengaruhnya.

penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi
ak positif dengan besaran signifikan terhadap kinerja karyawan, namun



adapula penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi berdampak positif namun tidak berdampak signifikan dalam artian besaran pengaruhnya kecil. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Indrawati dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali" dengan R square 0,665 yang berarti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 66,5%. Senada dengan Febriani & Indrawati, penelitian yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Penelitian lain juga menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil yang berbeda terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda" dengan hasil R square sebesar 0,195 (19,5%) yang berarti motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh kecil yaitu 19,5%. Dari perbedaan tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan Motivasi kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan peneliti berinisiasi untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar*".



1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah disampaikan, peneliti merumuskan permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka penelitian ini ditujukan untuk.

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan kontribusi dalam dunia akademisi terkait pengaplikasian teori-teori yang digunakan dalam

ini dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti berikutnya
n mengambil fokus masalah yang sama.



1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi gambaran pengaruh kompensasi dan motivasi kerja yang dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian skripsi ini peneliti sajikan untuk memberikan gambaran secara garis besar susunan keseluruhan dari penelitian ini. Penelitian ini tersaji dalam 5 bab yakni sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan, berisikan pemaparan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, masalah yang akan dipecahkan, kegunaan yang diharapkan akan diperoleh melalui penelitian ini serta sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka, merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari : konsep kinerja, motivasi, teori-teori motivasi, kompensasi, hubungan motivasi kerja dengan kinerja serta hubungan kompensasi dengan kinerja.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari sumber data penelitian, jenis data, metode analisis data yang digunakan. Bab ini memberikan penjelasan secara terperinci mengenai hal-hal yang terkait pelaksanaan penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, pembahasan pada bab ini berisikan tentang sejarah ringkas perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab masing-masing unit dalam struktur organisasi. Hasil pengujian realibilitas dan validitas dibahas dalam bab ini termasuk juga karakteristik responden, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil analisa regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Penutup, merupakan bab yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi Motivasi

Winardi (2007:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan Latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2016:127). Menurut Rivai (2011) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (usaha kuat dari individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2016) motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang

ahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu,



orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan, maka pengertian motivasi kerja dapat diartikan sebagai berikut.

- a. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- b. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- c. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

2.1.2 Motivasi Internal

Gomes (2003) motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau pun sebaliknya motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah sebagai berikut.

- a. *Achievement* (prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier di dalam organisasi.

Work it self (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.



d. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

2.1.3 Motivasi Eksternal

Gomes (2003) motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut.

Faktor yang tergolong sebagai motivasi eksternal adalah sebagai berikut.

- a. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- b. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.



- c. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- d. *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan
- e. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan. Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Pentingnya *reward* dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan organisasi.

2.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori Motivasi (Daft, 2006:367-379) adalah sebagai berikut.

1. Teori Hierki Kebutuhan (*Herarchical of Needs Thory*)

Abraham Maslow Mengembangkan teori Hierki kebutuhan. Abraham Maslow mengemukakan manusia termotivasi oleh banyak kebutuhan dan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini ada dalam suatu susunan Hierki. Maslow mengidentifikasi lima tipe umum kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi dalam susunan yang meningkat:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan Kebutuhan fisik manusia yang paling dasar termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi, kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.



b. Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekerasan dan akan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasi, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman dan perlindungan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, dan partisipasi dalam kelompok kerja.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan-kebutuhan ini akan berkenan dengan keinginan kesan dari yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, atas tinggi dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat di penuhi dalam organisasi dengan memberi orang-

orang peluang untuk tumbuh, kreatif, dan mendapatkan pelatihan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan. Menurut teori



Maslow, kebutuhan tingkat bawah membutuhkan prioritas-prioritas yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat lebih tinggi menjadi aktif. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi sesuai urutan: kebutuhan fisiologis datang sebelum kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa aman sebelum kebutuhan sosial, dan seterusnya. Seorang yang menginginkan keselamatan fisik akan mencurahkan usahanya untuk mendapatkan lingkungan yang lebih aman dan tidak akan merisaukan kebutuhan akan penghargaan atau aktualisasi diri. Setelah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan tersebut mengalami penurunan kepentingan dan kebutuhan lebih tinggi selanjutnya akan diaktifkan.

2. Teori Kebutuhan yang Didapat

David McClelland mengemukakan satu teori yang menyatakan bahwa tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup individu tersebut dengan kata lain, orang-orang tidak lahir dengan kebutuhan ini, tetapi mungkin mempelajarinya melalui pengalaman hidup mereka. Tiga kebutuhan yang paling sering di pelajari adalah sebagai berikut.

a. Kebutuhan akan pencapaian

Keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit mencapai standar-standar kesuksesan yang tinggi menguasai tugas-tugas yang kompleks dan mengungguli orang lain.

b. Kebutuhan akan pertalian

Kebutuhan untuk membentuk hubungan pribadi yang akrab, menghindari konflik, dan menjalin persahabatan yang hangat.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Keinginan untuk memengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab atas orang lain.



d. Teori Harapan

Teori harapan mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada harapan-harapan para individu yang berkenan dengan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dan menerima penghargaan yang di inginkan. Teori harapan berkenan dengan karya faktor vroom. Teori harapan tidak berhubungan dengan mengidentifikasi tipe-tipe kebutuhan, tetapi dengan memikirkan proses yang digunakan individu-individu untuk mencapai penghargaan. Kunci dari teori harapan adalah pengharapan akan berbagai hubungan antara usaha, kinerja dan hasil-hasil dengan nilai hasil bagi individu tersebut.

1) Harapan $E(\text{Usaha}) \rightarrow P(\text{Kinerja})$

Harapan bahwa mencurahkan usaha dalam tugas akan menghasilkan kinerja tinggi

2) Harapan $P(\text{Kinerja}) \rightarrow O(\text{Hasil})$

Harapan bahwa kinerja tugas yang berhasil akan membuahkan hasil yang di inginkan. Dalam kasus seseorang yang yang termotivasi untuk memenangkan penghargaan yang berkaitan dengan pekerjaan, harapan ini berkenan dengan kepercayaan bahwa kinerja tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Jika harapan $P \rightarrow O$ tinggi Individu tersebut akan menjadi lebih termotivasi. Jika harapannya adalah kinerja tinggi tidak akan membuahkan hasil-hasil yang diinginkan, motivasi akan lebih menjadi lebih tinggi.

e. Valensi

Valensi adalah nilai atau daya tarik hasil-hasil bagi individu tersebut apabila hasil-hasil yang merupakan buah dari usaha tinggi dan kinerja baik tidak dihargai oleh para karyawan, motivasi akan menjadi rendah. Demikian juga apabila hasil-hasil memiliki nilai tinggi, motivasi akan menjadi lebih tinggi.



2.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi dalam teori hierki kebutuhan dari Maslow (Maslow's Need Hierarchy) adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologi

Merupakan kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekerasan dan masyarakat yang tertib.

2.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Mangkunegara (2007:100) mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap



pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.5 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Menurut Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

2. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus di atur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Notoatmodjo, 2009). Dengan sistem yang baik ini akan di capai tujuan-tujuan antara lain sebagai berikut.



a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku dan *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari

ah. Suatu organisasi yang baik diuntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.



3. Kriteria Pemberian Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu di perhatikan dalam penentuan kebijakan kompensasi, antara lain sebagai berikut.

a. Biaya hidup

Kriteria biaya ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan atau kebutuhan karyawanlah yang dipentingkan, dengan menggunakan kriteria biaya hidup ini di maksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memiliki kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutnya

b. Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan sudah tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan organisasi ini, para karyawan juga mempunyai andil. Maka apabila hal ini perlu dijadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.

c. Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi (gaji atau upah) yang umum berlaku, karena bervariasi jenis organisasi, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Organisasi pemerintahan, perusahaan milik negara, swasta, swasta besar dan kecil, dan sebagainya mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis

tidak mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria dalam pemberian kompensasi bagi karyawannya.



d. Kemampuan membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besar biaya yang harus di keluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan. Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi itu tetap berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi ini, kemampuan membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu diperhitungkan.

e. Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Organisasi yang baik selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya serta mempertahankan karyawan untuk betah bekerja di dalamnya. Disamping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya, kompensasi (upah atau gaji) diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

2.6 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Djihad Basri, 2005:14). Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh

g atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah



ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari input, proses, *output* atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kcocokan, mengesankan (*impressive*), dan pemenuhan terhadap standar.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Dalam sistem penghargaan, kinerja karyawan yang efektif dan tepat waktu akan meningkatkan *reward*. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan.

2.7 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian yang telah disampaikan maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja (*performance*) adalah motivasi dan kesediaan dari

untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja



adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P=f(mxa)$ dimana $P=performance$ (kinerja), $m= motivation$ (motivasi), $a= ability$ (kemampuan). Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus terus dilakukan.

2.8 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Peneliti para tenaga kerja melakukan tugasnya di perusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disamaratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk



meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Karyawan bergabung dengan perusahaan membawa keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keinginan dan tujuan tertentu. Agar menjamin tujuan mereka tercapai mereka harus memenuhi keinginan mereka, oleh sebab itu mereka membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberi mereka tempat untuk menggunakan keahlian mereka. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjamin hal itu diperoleh karyawan. Persaingan dalam dunia bisnis bukan hanya soal produk semata, sumber daya manusia merupakan unsur penting yang perlu dipertahankan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sistem penghargaan bagi sebuah perusahaan memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan, menjamin standar kinerja karyawan yang tinggi dan retensi karyawan. Penghargaan perusahaan terhadap karyawan tidak hanya berupa hal yang bersifat material (seperti upah) namun juga berupa penghargaan yang nonmaterial yang dapat berupa pujian. Jika hanya penghargaan material yang diberikan hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Maka penting bagi perusahaan dalam memberikan penghargaan material maupun nonmaterial yang tepat kepada karyawan. Bagi sebuah lembaga keuangan hal ini merupakan sesuatu yang kritis, sebab mereka harus menjaga hubungan yang baik dengan konsumen mereka melalui para karyawan dengan pelayanan yang

berikan kepada konsumen (Aamir, 2012:222).



2.9 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pramanta Diarsyah Tahun 2006	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Regional Network Group Jakarta	Analisis linier berganda	Kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat tetap baik. Menurut gambar diatas, dimensi dari motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap <i>performance</i> (kinerja).
Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	Analisis linier berganda	Motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal.
Valentinus Herista Tahun 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Hulu	Analisi linier berganda	Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur melalui penelitian yang dilakukan. Dalam

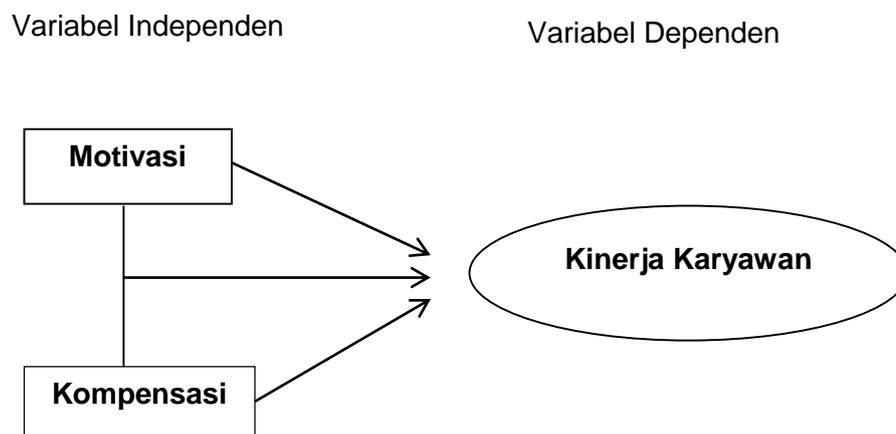
ini, di ketahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar. Dari gambar di bawah ini



kerangka konsep dapat dijelaskan bahwa peneliti memilih variabel independen yang diteliti yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan Teori maka untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Papua Cabang Makassar Tahun 2018 sehingga dapat digambarkan pada suatu kerangka konsep seperti berikut ini.

Bagan 2.1 Kerangka Konsep Variabel Independen dan Variabel Dependen



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

2.11 Perbandingan Penelitian

Pada sub-sub ini peneliti akan menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada mengenai hubungan variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar, Maka hasil yang di dapat dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi secara simultan berbengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara

naupun simultan guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan nya.



2.12 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016) terhadap karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta, menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional didalam perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas. Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap

memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang



termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

2.13 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Rivai (2011) adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, yang kemudian dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sadili Samsudin (2010) mengemukakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Sedangkan Dessler (2010) lebih jauh mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maheswari dan Lutvy PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5 memperoleh hasil yang menarik yakni kompensasi finansial pada penelitian tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, tidak demikian dengan kompensasi nonfinansial, yang pada penelitian tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang

oleh Komara (2014) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah
Sum Daerah (RSUD) Kota Bandung yang menunjukkan bahwa baik



kompensasi finansial maupun nonfinansial menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang diperhatikan oleh pihak manajemen. Hal ini terlihat dari diberlakukannya kebijakan kompensasi pada setiap perusahaan. Walau dalam prakteknya kompensasi dapat memberikan dampak yang berbeda disetiap perusahaan hal ini dikarenakan perbedaan kebijakan pada setiap perusahaan yang tentu berbeda satu dengan lainnya.

Berdasarkan uraian yang disampaikan pada penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

2.14 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dengan kinerja karyawan saling berhubungan, pemberian kompensasi merupakan suatu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan dapat menciptakan suatu motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja meningkat, perlu adanya suatu upaya seorang pemimpin. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan kerja tersebut adalah dengan cara memberi motivasi. Menurut Terry dan Rue dalam Budi Cahyono dan Suharto (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan

...kurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu ... yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.



Menurut Gibson dalam Suharto dan Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komara (2014) motivasi dan kompensasi seccara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maheswari dan Lutvy (2015) yang dilakukan terhadap karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Cabang Area Jakarta 5, memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terkait kinerja karyawan.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksan akan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Mengacu pada uraian yang disampaikan pada penelitian dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar.

