

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SULSELBAR CABANG SYARIAH MAROS**

**OLEH
NURHAYATI
105720507414**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SULSELBAR CABANG SYARIAH MAROS**

**OLEH
NURHAYATI
105720507414**

**Disusun Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

ALLAH SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang takterhingga pada Allah penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa.

Ayah dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tak terhingga saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya karena ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua , karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian ayah dan ibuku. Adikku tersayang yang selalu membantu memberi dukungan, semangat dan doa'nya untuk keberhasilan ini dan untuk keluarga besarku.

Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
Nama Mahasiswa : Nurhayati
No Stambuk/NIM : 105720507414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018..

Makassar, 13 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Hj. Ruliaty, MM
NIDN: 00090945406

Pembimbing II,

Asdar, SE, M.Si
NIDN: 12862845

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nurhayati, Nim : 105720507414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0010/2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H

Makassar, -----

11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Hj. Rulianty, MM (.....)
2. Asri Jaya, SE., MM (.....)
3. M. Hidayat, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE, MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhayati
Stambuk : 105720507414
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank
SulSelBar Cabang Syariah Maros.**

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2018



Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE, MM.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul:” **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros**”.

Tak lupa penulis kirimkan shalawat dan salam atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita keluar dari alam yang gelap menuju alam yang terang-benderang yang penuh dengan limpahan ilmu.

Tujuan skripsi ini sebagai salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) yang diajukan kepada prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tuaku Ayahanda Paharuddin dan ibunda Sitti Aisyah yang telah memberikan perhatian, motivasi, kepercayaan dan doa restu yang tiada hentinya terhadap penulis.

Penulis menyampaikan ucapan terima Kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. H Rulianty, SE., MM selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Asdar, SE., M.Si selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang selalu mengarahkan penulis untuk dapat menyusun laporan penelitian dengan baik dan berkualitas.
5. Ibu Megawati, SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Bapak / Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang selalu memberikan ilmu-ilmu baik secara teori maupun praktek.
7. Segenap Pimpinan dan Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini. Semoga penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perkembangan di masa yang akan datang.
8. Saudaraku Muhammad Parid yang banyak membantu dan mendoakan saya.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan, Ayu Hartina, Zahira, Magfira Sry Rahayu, Indah Alifkah, Hardianty, keluarga besar Manajemen 10.14 mulai awal kuliah, mengurus KRS, bimbingan skripsi di waktu yang bersamaan dan semoga insya Allah wisuda sama-sama.
10. Teman sekaligus saudara Mansur, Herman, Hasnianty, Irawati, Eno Sri Ulfa, Riskawati yang selalu menyemangati dan banyak membantu saya.
11. Kakak atau pun sebagai pembimbing diluar kampus kaka Basri, kaka Abd Kadir Djaelani, kaka Dedi yang sudah banyak membantu mulai pengajuan judul, proposal sampai skripsi.

12. Semua pihak yang masih banyak sekali dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang telah berkepentingan. Semoga amal usaha dan pengorbanan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar 20 Juni 2017

Penulis

NURHAYATI

ABSTRAK

Nurhayati, 105720507414, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros. Di dalam penyusunan skripsi ini penulis dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Rulianty, MM, selaku pembimbing I dan Asdar SE, M.Si, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

Data penelitian ini diperoleh dari koesioner, studi kepustakaan, terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebanyak 25 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Nurhayati, 105720507414, 2018. The influence of compensation and motivation to work satisfaction employees in PT. Bank SulSelBar Cabang Islamic Maros.

This study aims to analyze the influence of compensation and motivation to work satisfaction employees in PT. Bank SulSelBar Cabang Islamic Maros.

The data of this study were obtained from the questionnaires, literature study, related to the purpose of the study. The technique of analysis using counted 25 people.

The results showed that the variabel of compensation and motivation have positif and significant effect on empolyce performance at PT. Bank SulSelBar Cabang Islamic Maros.

Keywords: Compensation, Motivation, Satisfaction work.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	9
3. Kepuasan Kerja.....	10
B. Tinjauan Empiris.....	22
C. Kerangka Konsep.....	26
D. Hipotesis.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Fariabel dan Pengukuran	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN	 36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan	67
 BAB V PENUTUP	 70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
 DAFTAR PUSTAKA.....	 72

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Presentase Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 5.4 Presentase Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 5.5 Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi.....	53
Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Responden Motivasi	54
Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Motivasi	59
Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 5.11 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi	60
Table 5.12 Uji Reabilitas Variabel Motivasi	60
Tabel 5.13 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 5.14 Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 5.15 Pengujian Hipotesis Dengan Uji T.....	63

Tabel 5.16 Pengujian Hipotesis Dengan Uji F.....	64
Tabel 5.17 Hasil Olah Data Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	27
Gambar 2.2 Struktur Organisasi BANK SULSELBAR	38

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkuprawira (2008:89) ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, antara lain karyawan merupakan unsur investasi efektif yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar, kebijakan program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia diantaranya peran dan kedudukan pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan diberi ruang untuk membangun kompetensi dan profesionalitasnya, antara lain melalui peningkatan kedisiplinan untuk mencapai kualifikasi yang dibutuhkan dan profesionalitas pembangun citra pelayanan publik.

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, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155)

Kompensasi Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan akan memperlihatkan motivasi, kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output dan input dari segi kualitas dan kuantitas. Motivasi Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja Menurut Suwanto dan Donni (2011:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

PT Bank SulSelBar adalah salah satu bank yang berdiri pada tahun 1961 atau biasa disebut dengan bank Bank Pembangunan Daerah yang memiliki visi menjadi bank yang terkemuka yang selalu mengutamakan nasabah. Untuk itu Bank SulSelBar menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayanannya. Karena peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan, biasanya kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial. Keterlambatan SK (Surat Keputusan) penyesuaian pun menjadi salah satu masalah karena mereka yang sudah menempati suatu posisi/ jabatan masih menerima hak yang lama sedangkan tanggung jawab sudah bertambah. Dengan adanya kompensasi apa yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi.

Adanya fenomena diatas, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal tersebut, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini kebijakan kompensasi sangat penting dalam memperluas dan pengembangan

bakat. Selain itu, untuk mengetahui kebijakan kompensasi serta kendala-kendala yang timbul.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel yang diteliti yakni kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karena merupakan bagian yang berkaitan satu dengan lainnya.

Oleh karena itu mengacu dari teori dan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema lebih jauh untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kompensasi dan motivasi, dengan memilih judul : “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
3. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan dapat memperluas pengalaman dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan bagi pihak manajemen, khususnya dalam masalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Goal (2014:44) Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang bergerak di organisasi.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energy atau power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia (Fathoni, 2009:11).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh pengelola organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia yang merujuk kepada orang-orang yang ada dalam organisasi. Pada saat pengelola terlibat dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang yang mencapai rencana-rencana dan strategi-strategi organisasi (Simamora, 2010:416)

Menurut Hariandja (2009:99) sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh wajib pajak dan wajib retribusi.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dengan menggunakan

keterampilan mereka untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan pola hubungan dan kesepakatan bersama (Magkunegara, 2008:66)

(Mahapatro, 2010:91) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seni pengadaan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

(Handoko, 2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai daya tarik, mempertahankan, mendayagunakan, memotivasi, menghargai, dan mendisiplinkan karyawan dalam organisasi singkatnya, mengatur orang ditempat kerja.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simomara (2009:7) adalah usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi.

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social.

Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Peranan manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh Hasibuan (2013:34) antara lain : Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*, Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian, Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.

Secara umum peran manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan dalam tiga peran utama, yaitu :

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran administrasi sumber daya manusia lebih ditekankan pada upaya memproses dan menyimpan catatan. Semua aktifitas dalam organisasi dicatat dan dibuatkan dalam database sehingga pada saat dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu dapat dilaporkan dengan segera. Peran administratif menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga pencatat dan tidak memberikan kontribusi sesuai dengan peran yang sebenarnya.

2. Peran Operasional

Peran operasional lebih mampu mengacu pada aktifitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap karyawan. Tugas pokok manajemen sumber daya manusia dalam hal ini merencanakan perekrutan, menerima lamaran, melakukan seleksi, menyusun anggaran gaji, mengadakan pelatihan dan pengembangan dan sebagainya.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai asset yang berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran strategis menjadi satu keharusan. Menjamin bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dalam kuantitas maupun kualitas merupakan salah satu peran strategis manajemen sumber daya manusia. Peran strategis menekankan kondisi sumber daya manusia untuk jangka waktu yang paling lama guna meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam persaingan usaha.

2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2010:14) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan.

Proses Manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan kepada tenaga kerja tersebut (Dessler 2010:196)

Proses manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:51) yaitu menekankan pada : 1) Pengadaan yaitu suatu proses kegiatan yang mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. 2)

Pemeliharaan merupakan tanggung jawab setiap pemimpin. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada didalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. 3) Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2010:200) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan bagi mereka. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa kepuasan seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagin (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2008:98) mendefenesikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstrom yang disadur dari buku Supriyatno

(2010:104) mengatakan bahwa kepuasan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Kemudian pengertian kepuasan kerja menurut Husein (2008:38) adalah menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyediaan (supervisi) dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dengan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerjanya.

2. Indikator kepuasan kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Rivai (2011 : 859), yaitu :

a. Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang

karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

b. Kepemimpinan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

c. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Persaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

d. Teman kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah,

dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

e. Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghissel (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni :

- 1) Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang mereka yang bekerja lebih rendah.
- 2) Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kehidupan tertentu pada orang yang melakukannya.
- 3) Jaminan financial dan social financial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja.

Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan factor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah:

- 1) Faktor individu, meliputi unsure kesehatan watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerjaan masyarakat, kebebasan berpolitik dan hubungan masyarakat.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Surtisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini tidaknya kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan peningkatan kemauan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan.
- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi kondisi kerja yang stabil.

4. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan diantaranya:

1. Teori Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Maslow tahun dalam Sopiah (2008:173) menyebutkan bahwa manusia berjenjang atau bertingkat, mulai tingkat yang paling rendah sampai tingkat yang paling tinggi.

2. Teori ERG Alderfar

Alderfard membagi herarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan (Alderfard, 1927, dalam Sopiah, 2008:173) sebagai berikut:

- 1) Eksistensi kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, kondisi kerja.
- 2) Ketertarikan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan internasional yang baik.
- 3) Pertumbuhan kebutuhan-kebutuhan individu yang memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreatifitaas, potensi dan kemampuan yang dimiliki.

3. Teori dua faktor dari Herzberg

Alderfard membagikan herarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan (Alderfard, 1972, dalam Sopiah 2008:173) sebagai berikut:

- 1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik meliputi gaji, kemampuan kerja, kondisi pekerjaan, status kebijakan, organisasi, supervisi dan kebutuhan.
- 2) Ada sekelompok kondisi instrinsik meliputi prestatsi kerja, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kebutuhan.

3. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

1. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang dalam dalam pemenuhan kebutuh hidupnya. Untuk itulah seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan

terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi menurut Hariandja (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang telah memberikan kontribusi uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014:118) pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hariandja (2013:22) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis Kompensasi menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lie Indriyanti 2010:215) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :1) Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, insentif dan bonus/komisi. 2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan

asuransi. 3) Ganjaran non financial seperti jam kerja yang lues dan kantor yang bergrensi.

Sistem kompensasi menurut Hasibuan (2011:124) system pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain 1) Sistem waktu, dalam hal ini (output) besarnya kompensai yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. 2) Sistem hasil (output), dalam sistem ini (output) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. 3) Sistem borongan, adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Sistem pemberian kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih muda. 4) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan serta menaati peraturan-peraturan berlaku. 5) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih muda memotivasi bawahannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakana kompensasi menurut A. A Anwar Prabu M (2009:84) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi sebagai berikut 1) Faktor pemerintah.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai. 3) Standard dan biaya hidup pegawai. 4) Ukuran perbandingan upah. 5) Pemerintah dan persediaan.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2012:154), indikator ini mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji.

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan taraf gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk taraf bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan

Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:89) adalah

1. Ikatan Kerja sama

Antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas dengan baik.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.

4. Motivasi

Majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas karyawan

Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitasi akan terjamin akibat turn over yang relative kecil,

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan yang akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan.

7. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku seperti batas upah minimum.

2. Motivasi

Motivasi menurut Sopiaah (2008:44) adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil yang dimaksud bias berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Febrianti & indrawati, (2012:123) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. (Sunyoto, 2012:191)

Jenis motivasi menurut Rivai & Sagala (2009:850) mengemukakan bahwa apabila seseorang memimpin diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif biasanya akan meminta bukti kongkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi dari pada penggunaan motivasi negative. Sedangkan jenis motivasi menurut Suhardi (2013:11) motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi instrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul pengaruh apapun

dari luar dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi.

Tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan. (Taufik, 2008:77)

Teori motivasi, beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan diorganisasi yaitu 1) Teori herarki kebutuhan dalam teori ini yang dikemukakan Maslow (Robbins & Coulter, 2010:110) pada intinya bersikeras pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima lingkaran atau herarki kebutuhan yaitu 1) kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. 2) Teori kebutuhan berprestasi teori yang di kembangkan oleh (Robbins & Coulter, 2010:13), dikenal dengan tiga kebutuhannya yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan analisis.

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2014:225-226) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman merupakan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan

pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerja pada waktu bekerja.

- 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai serta dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat pekerja. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup sendiri ditempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok
- 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestasi. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris sangat diperlukan guna sebagai tambahan referensi dan sebagai salah satu bahan pemikiran bagi peneliti dalam penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang di gunakan untuk memperkuat penelitian ini

1. Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryanti (2013). Penelitian yang dilakukan yaitu Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
 - 1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Surakarta.
 - 2) ada pengaruh signifikan

yang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Surakarta. 3) ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Surakarta. Di harapkan dari hasil penelitian ini seorang pendidik (guru, dosen, maupun pendidik lainnya) dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai pengayaan materi pembelajaran dalam suatu pengajaran dan diharapkan bagi pendidik dalam membuat penelitian dengan topik yang sama memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

2. Sicili Sumampouw, Sontje Sumayku, Johny Andre Kalangi (2014). Penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai hitung sebesar 2,098 lebih besar dari table yaitu 2,021 dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$ dengan demikian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai 3,909 lebih besar table 2,021 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ kerja karyawan. 3) Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, berdasarkan hasil yang di dapat hubungan antara variable X (kompensasi dan motivasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) adalah kuat, di lihat dari nilai $R = 0,798$.

3. Jandhika Hendrinto (2015). Penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kerja karyawan pada PT. X dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Motivasi dan kompensasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Erik Martinus (2016). Penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah 1) PT. Devina Surabaya sebaiknya selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. 2) Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertaruhkan oleh PT. Devina Surabaya dapat

meningkatkan kinerjanya. 3) Bagi peneliti yang akan meneliti diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih lengkap.

5. Christian Andico, Sudharto P. Hadi Reni Sinta Dewi (2013). Penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan :
 - 1) Kompensasi PT. Pelindo III (persero) TPKS dapat di kategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kompensasi pada PT. Pelindo III (persero) TPKS yang menyatakan bahwa sebagian besar responden sebanyak 64,18% berpendapat cukup baik. Selain itu 28,36% responden menyatakan bahwa kompensasi karyawan PT. Pelindo III (persero) TPKS yang baik. Dan sisanya, sebanyak 7,46% responden menyatakan kompensasi karyawan PT. Pelindo III (persero) TPKS adalah tidak baik.
 - 2) Motivasi kerja pada PT. Pelindo III (persero) TPKS dapat di kategorikan baik hal ini di buktikan dengan kategorisasi variabel motivasi kerja pada PT. Pelindo III (persero) TPKS yang menyatakn bahwa sebagian besar responden sebanyak 61,19% responden berpendapat baik. selain itu 29,85% responden menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada pada PT. Pelindo III (persero) TPKS adalah sangat baik dan sisanya sebanyak 8,96% responden menyatakan motivasi kerja karyawan pada pada PT. Pelindo III (persero) TPKS adalah cukup baik.
 - 3) Kepuasan kerja pada PT. Pelindo III (persero) TPKS dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kinerja karyawan pada PT. Pelindo III (persero)TPKS yang menyatakan bahwa sebagian besar responde sebannyak 56,71% responden berpendapat bahwa kinerja karyawan baik. Selain itu

kinerja karyawan dikatakan sangat baik oleh 34,33% responden. Dan sisanya 8,96% responden menyatakan kinerja karyawan cukup baik.

C. Kerangka Konsep

Penelitian PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, dengan visi menjadi bank kebanggaan dan pilihan utama membangun kawasan timur Indonesia. Misinya, memberikan pelayanan prima yang berkualitas dan terpercaya, Mitra strategi PEMDA dalam menggerakkan sektor, memberikan nilai tambahan optimum bagi stake holder.

Oleh karena itu, untuk mencapai visi dan misi tersebut di atas, maka dibutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang profesional di bidangnya melalui kompensasi yang baik diperusahaan dan motivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.

Dengan adanya kompensasi yang akan diterimakan para karyawan. Untuk itu, dengan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga menciptakan kepuasan kerja yang optimal dan produktivitas kerja meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas kerja maka akan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

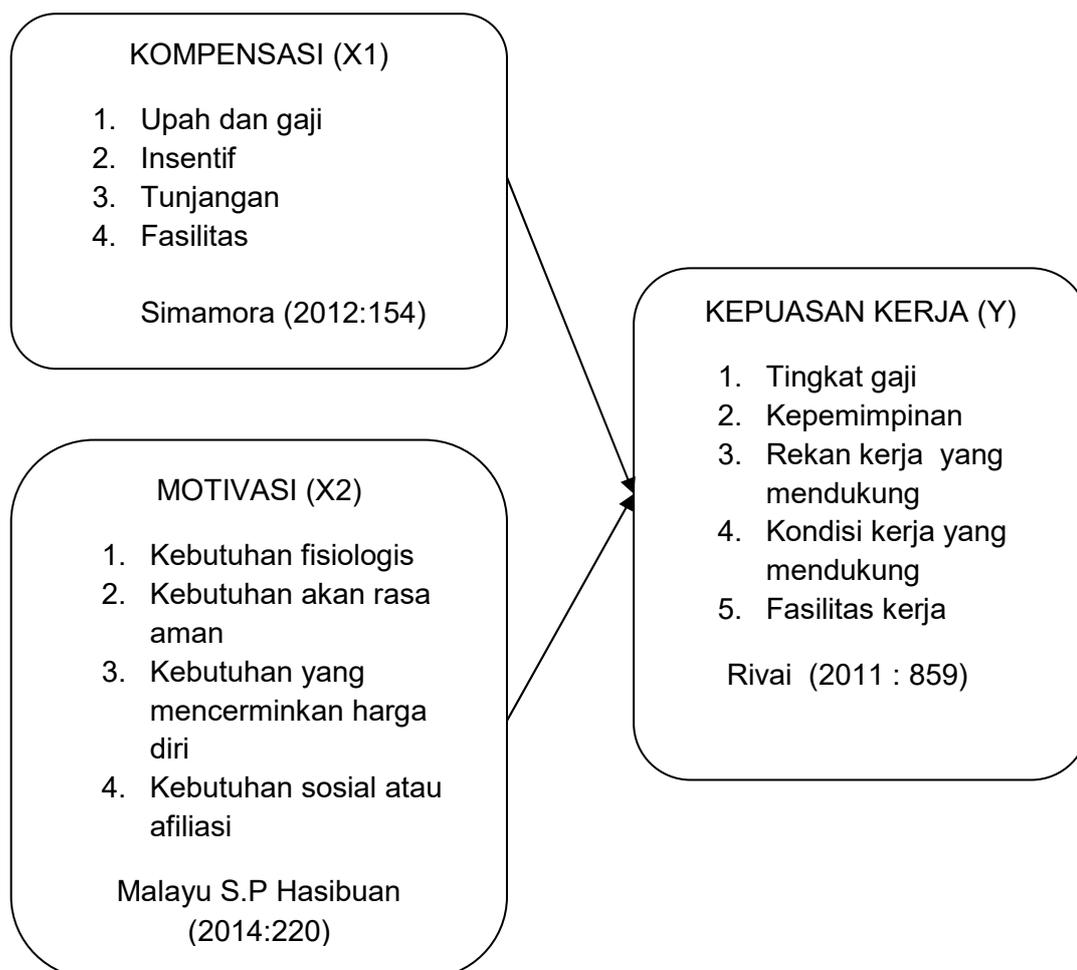
Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi kepada karyawannya. Dimana menjadi salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Terbangunnya motivasi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan. Dengan motivasi yang ada dalam diri karyawan maka pihak

manajemen perusahaan perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja para karyawannya.

Menurut Keith David dan John Newstrom yang disadur dari buku upriyanto dan Machfoedz (2010: 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan menjadi fokus dalam penelitian ini yakni kompensasi dan motivasi.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat di sajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah di kemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.
3. Motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2009:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) karena penelitian ini bertujuan untuk menguji teori. Menurut Ferdinan (2009:5) metode eksplanatori membangun teori yang dikembangkan, penelitian dapat digunakan menjadi penelitian yang bertujuan membangun proporsi dan hipotesis serta penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Penelitian ini melihat hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, terletak di Jl. Jend Sudirman Maros, Sulawesi Selatan Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa lokasinya mudah dijangkau dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 2 bulan mulai tanggal 22 juli sampai 22 agustus 2017.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:
 - 1) Kompensasi (X1) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja keras mereka. (Handoko, 2011:155)
 - 2) Motivasi (X2) adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2012:143).
 - 3) Kepuasan kerja (Y) adalah menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaannya. (Handoko, 2011:263).
2. Pengukuran, semua variabel ini diukur dengan menggunakan metode Skala Likert dengan kriteria penelitian sebagai berikut:
 - 1) Sangat setuju = 5
 - 2) Setuju = 4
 - 3) Kurang setuju = 3
 - 4) Tidak Setuju = 2
 - 5) Sangat tidak setuju = 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros sebanyak 25 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2010:81) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros sebanyak 25 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa:

1. Observasi (studi lapangan) yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu proses untuk memperoleh keterangan melalui Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian. Penyebaran angket kepada pihak-pihak yang mempunyai peranan dengan masalah yang diteliti.
4. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden.

Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

F. Teknik Analisis

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun data yang diperoleh akan menggunakan analisis linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

α = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (Error/Term)

2. Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Instrumen. Merupakan kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu yang sering disebut instrument penelitian. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis untuk menjadi informasi yang dapat menjelaskan suatu fenomena atau ketertarikan antara fenomena. (Sugiono, 2013:173)
- 2) Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam internal waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas maka reabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, keterampilan, dan kekonsistenan.

3. Pengujian Hipotesis

Dilakukan dengan menggunakan data pengujian. Adapun produser analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F (serempak) maupun uji T (parsial) yang dapat digunakan sebagai berikut:

- 1) Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen regresi hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% maka:

Jika probabilitas $< \alpha$, berarti Ho ditolak.

Jika probabilitas $> \alpha$, berarti Ho diterima.

- 2) Uji F pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap variabel bebas (X) bersama-sama terhadap variabel terkait (Y) dengan demikian akan dapat diketahui dengan model hubungan fungsional antara variabel terikat bebas (dependent variabel) dengan variabel bebasnya (independent variabel) yang terbentuk pada penelitian ini.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh variabel-variabel dependen.

5. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir-butir instrument dikatakan valid, apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ kritis (0,30) apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono,2014:218-219).

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas di gunakan untuk mengukur eksistensi data yang telah dikumpulkan melalui koesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jawaban responden atas pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas dengan uji statistik

Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian uji reabilitas menurut Ghozali (2011:48) yaitu: apabila hasil koefisien alpha > taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti koesioner reliabel atau konsisten dan apabila hasil koefisien alpha < taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti koesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Bank Sulselbar (dahulu BPD Sulawesi Selatan) didirikan atas dasar Surat Keputusan penguasa daerah Sulawesi Selatan - Tenggara No. 044/KPTS/PerPerda/61, tertanggal 02 Januari 1961 dan ditandatangani oleh Panglima Komando Daerah Militer atau Kodam XIV Hasanuddin, yakni Kol. Inf. M. Yusuf.

PT. Bank SulSel semula berbentuk Perseroan Terbatas dengan PT. Bank SulSel – Tenggara berdasarkan akte notaris A. Raden Kardiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961 berkedudukan di Makassar. Kemudian berdasarkan akte notaris A. Raden Kardiman di Jakarta No, 67 tanggal 17 Juli, nama PT. PT. Bank SulSel – Tenggara statusnya diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah TK I Sulawesi Selatan – Tenggara, yang memiliki modal besar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah).

Peraturan Daerah No. 002 Tahun 1964 untuk pertama kalinya diadakan perubahan dengan Peraturan Daerah No. 002 Tahun 1964 dengan isi perubahan :

1. Nama Bnak Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan _ Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah TK I Sulawesi Selatan.
2. Modal dasar sebesar Rp.250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) diubah menjadi Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).

Hal ini sebagai akibat pemisahan antara provinsi Daerah TK. I Sulawesi Selatan dengan Daerah TK. I Sulawesi Tenggara.

Sesuai dengan Peraturan Daerah No. 002 tahun 1964 untuk ketiga kalinya diadakan perubahan dengan Peraturan Daerah Propinsi Tk. I Sulawesi Selatan No. 11 tahun 1963 dengan perubahan tersebut modal dasar sebesar Rp. 6.000.000.000,- (enam milyar rupiah) menjadi sebesar Rp. 25.000.000.000,- (dua puluh lima milyar rupiah).

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan didirikan atas dasar Keputusan Penguasa Daerah Sulawesi Selatan - Tenggara No. 004/KTPS/PerPerda/61, tertanggal 02 Januari 1961 yang berlokasi di jalan Dr. Ratulangi No. 16 Makassar. Begitu pesatnya perkembangan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan sehingga dirasakan perlu untuk membuka kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas, di mana letak kantor Cabang Utama di jalan Dr. Ratulangi No. 16 Makassar sedangkan kantor cabang terletak di beberapa Kabupaten, antara lain Maros, Pare-Pare, Sidrap, Pinrang, Polmas, Makale, Mamuju, Palopo, Sengkang, Bone, Sinjai, Bulukumba, Jeneponto, dan Bantaeng. Kantor cabang pembantu terletak di kabupaten Majene, Soppeng, Barru, Pangkep, Gowa, Takalar, Enrekang dan kantor kas terletak di Kantor Dipenda TK I. Sulawesi Selatan, Kantor Gubernur Tk. I Kantor gabungan dinas-dinas, kantor PU Tk I Sulawesi Selatan dan BPD Selayar.

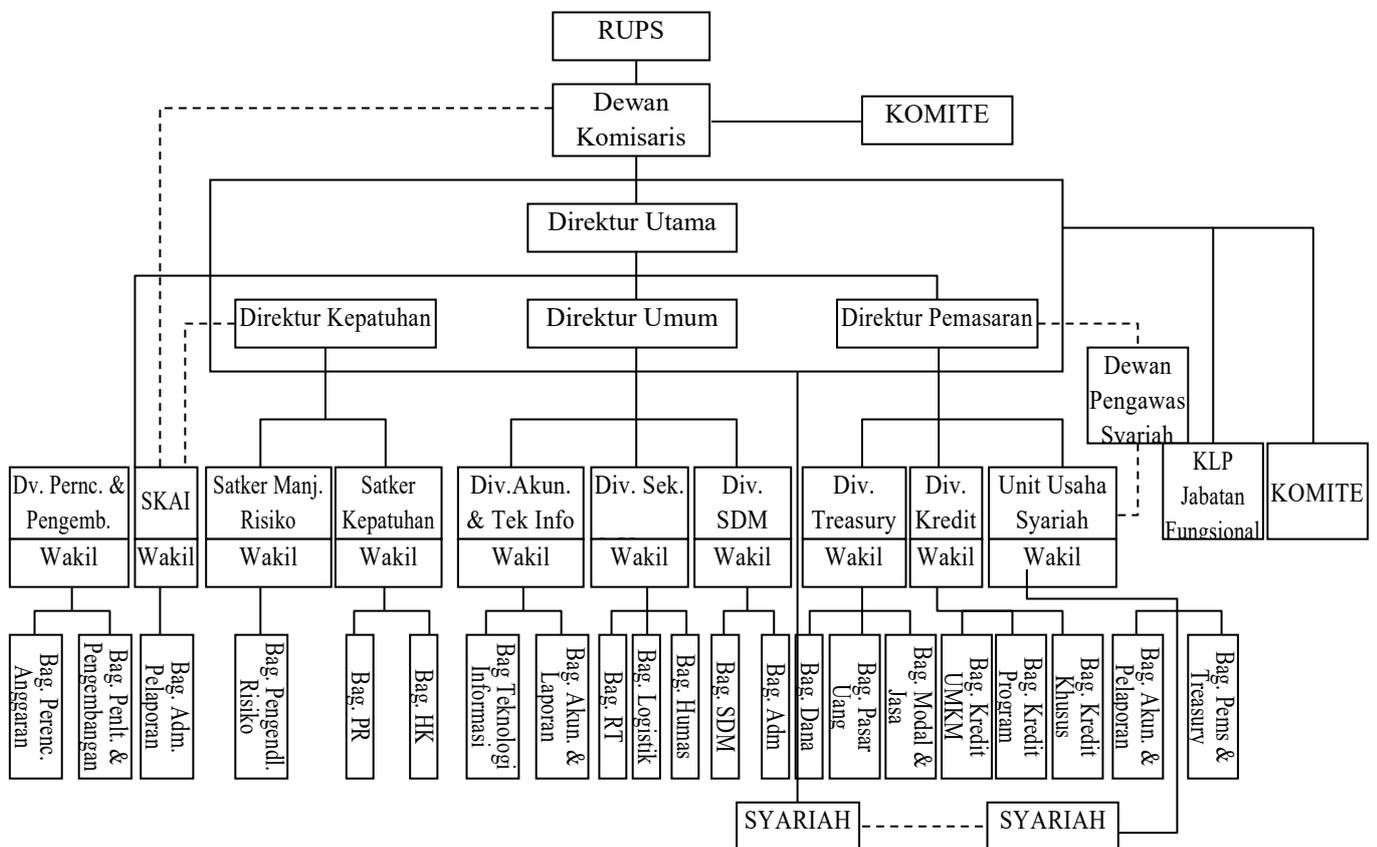
2. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas

Setelah diuraikan sejarah singkat berdirinya Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan, maka untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan, mutlak diperlukan adanya suatu struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena struktur organisasi menggambarkan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut serta menjelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab, suatu fungsi dengan fungsi lainnya sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Sebagaimana lazimnya dalam sebuah organisasi, yang di dalamnya terdapat berbagai macam aktivitas yang memerlukan adanya koordinasi yang mantap untuk mencapai tujuan, maka diperlukan adanya pembagian atau pengorganisasian kerja yang baik, demikian pula halnya dalam perusahaan ini, bahwa untuk mencapai tujuan jangka pendek sangat diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan didasarkan kepada Surat Keputusan Direksi No. 041/KPTS/DIR-BPDSS/1997. Dengan pengalihan operasional kantor pusat ke Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan cabang utama Makassar, maka ruang lingkup struktur organisasi tersebut lebih diperjelas dengan Surat Keputusan Direksi No. 045/KPTS/DIR-BPDSS/1990 tanggal 18 September 1990 dan kaitannya dengan perubahan kelengkapan lebih lanjut dengan Surat Keputusan Direksi No. 060/KPTS/DIR-BPDSS/1990 tanggal 25 Oktober 1990.

Struktur Organisasi Bank Sulselbar



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Bank SulSelBar

1. Susunan Organisasi

- Organisasi Bank disusun berdasarkan fungsi, tugas dan kebutuhan Bank dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas di semua bidang.
- Dalam melakukan fungsi organisasi sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini, maka tata kerja yang merupakan rincian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unit kerja akan diatur lebih lanjut dalam suatu Surat Keputusan Direksi yang disesuaikan dengan Kebutuhan Bank.

- c. Susunan Organisasi Bank yang terdiri dari Kantor Pusat dan Kantor-Kantor cabang di bawahnya (terlampir) adalah sebagai berikut :
- a) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)
 - b) Dewan Pengawas
 - c) Direksi
 - d) Divisi Administrasi Keuangan dan Pengolahan Data Elektronik (PDE)
 - e) Divisi Sekretariat dan Umum
 - f) Divisi Sumber Daya Manusia
 - g) Divisi Treasuri
 - h) Divisi Kredit
 - i) Divisi Perencanaan, Pengembangan dan Kepatuhan
 - j) Satuan Kerja Audit Intern (SKAI)
 - k) Kelompok Jabatan Fungsional
 - l) Pembina Provinsi
 - m) Penasehat Ahli
 - n) Kantor-kantor di bawah Kantor Pusat Bank
 - o) Pembina Kabupaten/Kota
- d. Tugas dan fungsi dari masing-masing Susunan Organisasi dapat dilihat pada pasal 5 sampai dengan pasal 20 dalam Surat Keputusan ini.
- e. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas, divisi/SKAI serta kantor cabang dibantu oleh satuan-satuan struktural dan/atau fungsional yang disesuaikan dengan kebutuhan dan bertanggung jawab kepada masing-masing Pemimpin Divisi/SKAI dan Pemimpin Cabang.

2. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)
 - a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah pemegang kekuasaan tertinggi pada Organisasi Bank.
 - b. Untuk merumuskan Kebijakan umum, menjalankan pengawasan, pengendalian dan pembinaan Bank dibentuk Dewan Pengawas yang bertanggung jawab kepada pemegang saham.
 - c. Direksi Bank mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bank yang bertanggung jawab kepada para pemegang saham melalui Dewan Pengawas.
 - d. Dewan Pengawas dan Direksi Bank diangkat dan dipilih oleh RUPS.
3. Dewan Pengawas
 - a. Dewan Pengawas terdiri dari sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang anggota dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang anggota, dimana salah seorang diantaranya ditunjuk sebagai ketua.
 - b. Dewan Pengawas mempunyai tugas menetapkan Kebijakan Umum Bank dan melakukan Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan terhadap Bank.
4. Direksi
 - a. Direksi terdiri dari 4 (empat) orang Direktur utama, Direktur Umum, Direktur Pemasaran, dan Direktur Kepatuhan.
 - b. Direktur Utama mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas antara anggota Direksi dan melakukan pembinaan serta pengendalian terhadap SKAI/Divisi/Cabang berdasarkan Azas keseimbangan dan keserasian.
 - c. Direktur lainnya mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap Divisi/Cabang.

5. Divisi SKAI

- a. Divisi dan SKAI merupakan unsur pembantu utama Direksi yang jumlah, nama serta tugas-tugasnya disesuaikan dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh intern Bank.
- b. Kedudukan antara Divisi-divisi dan SKAI adalah sama dan setingkat.

6. Divisi Administrasi Keuangan dan Pengolahan Data Elektronika (PDE)

Divisi Administrasi Keuangan dan Pengolahan Data Elektronika (PDE) mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Administrasi Keuangan dan PDE.

7. Divisi Sekretariat dan Umum

Divisi Sekretariat dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Kesekretariatan, Kearsipan, Bidang Hubungan Masyarakat, Hukum, Bidang Logistik, dan Kerumahtanggaan.

8. Divisi Sumber Daya Manusia

Divisi Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Sumber Daya Manusia termasuk administrasi personalia serta pengembangan sumber daya manusia.

9. Divisi Treasuri

Divisi Treasuri mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Treasuri dan Pelayanan Jasa Perbankan baik dalam negeri maupun hubungan luar negeri.

10. Divisi Kredit

Divisi Kredit mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi bidang perkreditan termasuk pengendalian dan penyelamatan kredit.

11. Divisi Perencanaan, Pengembangan dan Kepatuhan

Divisi Perencanaan, Pengembangan dan Kepatuhan mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Perencanaan dan Pengembangan serta menetapkan langkah-langkah yang diperlukan guna memastikan kepatuhan Bank terhadap Peraturan Bank Indonesia peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dan perjanjian serta komitmen dengan Bank Indonesia.

12. Satuan Kerja Audit Intern (SKAI)

Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) mempunyai tugas pokok membantu Direktur Utama dan Dewan Pengawas dalam melakukan pengawasan dengan cara menjabarkan secara operasional, baik perencanaan, pelaksanaan maupun pemantauan atas hasil audit serta mengidentifikasi segala kemungkinan memperbaiki dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan dana.

13. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional adalah satuan fungsional dan merupakan gabungan dari beberapa Kelompok Kerja yang masing-masing memiliki keahlian di bidang tertentu yang penempatannya dalam divisi/SKAI ditetapkan oleh Direksi.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas membantu Divisi/SKAI, yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah

dan bertanggung jawab langsung kepada Pemimpin Divisi / SKAI dimana anggota Kelompok Kerja tersebut ditempatkan.

14. Pembina Provinsi dan Pembina Kabupaten/Kota

- a. Pembina Provinsi dan Pembina Kabupaten/Kota masing-masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang disesuaikan dengan kebutuhan.
- b. Tugas Pembina Provinsi adalah memberikan pembinaan terhadap Dewan Pengawas dan Direksi, sedangkan tugas Pembina Kabupaten/Kota adalah memberikan pembinaan kepada cabang yang berada dalam wilayahnya.

15. Penasehat Ahli

Penasehat Ahli mempunyai tugas pokok memberikan nasihat kepada Dewan Pengawas dan Direksi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta wajib memberikan pandangan, saran dan atau pertimbangan dalam bidang hukum, ekonomi dan sosial lainnya jika dibutuhkan oleh bank.

16. Kantor-kantor Di bawah Kantor Pusat Bank

Kantor-kantor di bawah Kantor Pusat Bank terdiri dari Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Kas dan atau Unit/Jaringan Pelayanan lainnya dengan jumlah, nama serta tugas-tugasnya sesuai dengan hierarki yang ditetapkan oleh Direksi.

17. Satuan-Satuan Struktural

Satuan-satuan Struktural pada Bank di bawah Divisi/SKAI dan Kantor Cabang, jumlah serta tugas-tugasnya disesuaikan dengan

kebutuhan dan berada di bawah supervisi masing-masing Divisi/SKAI dan Kantor Cabang.

3. Strategi Dan Kebijakan Manajemen

Berdasarkan visi dan misinya maka strategi dan kebijakan pengembangan usaha yang diterapkan oleh manajemen :

1. Bidang Operasional

- a. Memberikan kredit kepada pengusaha kecil dan menengah secara selektif dengan tetap mengacu pada prinsip prudential banking.
- b. Meningkatkan dana masyarakat seoptimal mungkin dan meningkatkan proporsi dana masyarakat dalam portofolio dana melalui upaya pemasaran yang lebih aktif, pembinaan hubungan baik dengan nasabah, kegiatan promosi yang efektif, peningkatan mutu layanan serta diversifikasi produk jasa bank.
- c. Meningkatkan kinerja keuangan dengan mempertahankan rasio-rasio keuangan yang sehat.
- d. Mengupayakan tingkat perolehan laba yang wajar dan berkesinambungan.

2. Bidang Manajemen dan Organisasi

- a. Menerapkan Good Corporate Governance dan kebijakan pengendalian risiko dalam pengolahan usaha.
- b. Melakukan penyempurnaan struktur organisasi berdasarkan kebutuhan bank dan prinsip efektifitas.
- c. Menyempurnakan sistem dan prosedur guna meningkatkan internal kontrol.

- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif baik pelatihan secara teknis perbankan maupun manajerial.
3. Bidang Penunjang
 - a. Mengembangkan teknologi sistem informasi yang mengarah pada terintegrasinya sistem administrasi keuangan di seluruh jaringan kantor dan melakukan review.
 - b. Mengembangkan jaringan kantor dan ATM untuk lebih mendekatkan layanan perbankan kepada masyarakat.
 4. Kebijakan Manajemen
 - a. Menyalurkan dana dalam bentuk kredit maupun penempatan dengan memerhatikan prinsip kehati-hatian.
 - b. Mengupayakan pertumbuhan yang wajar dan berkesinambungan dengan cara melakukan penghematan biaya, pengembangan jaringan kantor serta penerapan kepatuhan terhadap prinsip kehati-hatian.
 - c. Meningkatkan pelaksanaan melekat di seluruh unit kerja.
 - d. Mendukung program pemerintah Daerah dalam program pemberdayaan ekonomi rakyat dengan mengarahkan kredit kepada sektor usaha kecil/menengah, baik yang bergerak pada bidang pertanian, perdagangan dan jasa-jasa.
 - e. Memperluas pangsa pasar khususnya perbankan Sulawesi Selatan secara bertahap dengan meningkatkan kualitas pelayanan.
 5. Target Pasar
 - a. Penyaluran Dana

Sebagaimana tahun lalu, target pasar perkreditan PT. Bank SulSel cenderung mengarah kepada pengusaha menengah ke bawah (pasar ritel) dan berpegang pada prinsip kehati-hatian. Dalam rangka mendukung program Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan untuk

meningkatkan pemberdayaan ekonomi rakyat, maka penyaluran kredit diarahkan kepada pengembangan sektor usaha kecil/menengah, baik yang bergerak dan tidak bergerak, utamanya yang padat karya. Sedangkan untuk dana-dana yang belum disalurkan dalam bentuk kredit maka akan diarahkan dalam bentuk penempatan antar bank untuk mengoptimalkan pendapatan dengan memerhatikan faktor likuiditas, rentabilitas dan risiko.

b. Penghimpun Dana

Dalam upaya penghimpunan dana, PT. Bank SulSel senantiasa meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak lain baik mitra usaha di dalam lingkungan Pemda SulSel maupun masyarakat lainnya.

Diharapkan dengan adanya kerjasama yang dijalin antara Bank dengan pihak-pihak tersebut dapat lebih menggali potensi sumber dana dan target pertumbuhan dana bank dapat tercapai. Mobilitas dana juga dilakukan melakukan diversifikasi produk dan peningkatan kualitas pelayanan.

6. Produk dan Jasa Bank

Dalam menjalankan visi dan misinya, PT. Bank SulSel melakukan aktivitas penghimpunan dan penggunaan dana sebagai berikut :

a. Penghimpun dana yang berasal dari simpanan masyarakat dan Pemda berupa:

1) Giro

2) Deposito

3) Tabungan

a) Simpeda (Simpanan Pembangunan Daerah)

- b) Tapemda (Tabungan Pembangunan Daerah)
 - c) Tabungan Haji PT. Bank SulSel
- b. Penggunaan dana disalurkan dalam bentuk kredit kepada masyarakat dengan berbagai jenis dan sektor ekonomi yang terdiri dari :
- 1) Kredit Umum
 - a) KIB (Kredit Investasi Biasa)
 - b) KMK (Kredit Modal Kerja)
 - c) KUM (Kredit Usaha Mandiri)
 - d) KUL (Kredit Umum Lainnya)
 - 2) Kredit Program
 - a) KKPA (Kredit Kepada Koperasi Primer untuk Anggaran)
 - b) KUK-DAS (Kredit untuk Konservasi Daerah Aliran Sungai)
 - c) KPRS/KPRSS (Kredit Pemilikan Rumah Sederhana/Rumah Sangat Sederhana)
 - d) KPKM (Kredit Pengusaha Kecil dan Mikro)
 - e) Kkop (Kredit Kepada Koperasi)
 - f) Kredit Pundi
 - g) Kredit Dana Bergulir
- c. Jasa-jasa bank disamping aktivitas penghimpun dan penggunaan dana. PT. Bank SulSel juga memberikan jasa-jasa perbankan lainnya antara lain:
- 1) Kiriman uang
 - 2) Inkasso
 - 3) Jaminan Bank (garansi bank)
 - 4) Penerimaan pembayaran rekening telepon, PAM, listrik, pajak, dll.

- 5) Bank Penerimaan setoran biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPS-BPH).
- 6) Money Changer.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

pada semua departemen, dari 25 karyawan diambil secara keseluruhan sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 07 Mei 2018 guna memperoleh gambaran tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban dari 25 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

a. Presentase Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Presentase Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	jumlah Orang	Persentase %
1	20-30	9	36%
2	31-40	14	56%
3	41-46	2	8%
Total		25	100%

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 25 orang terdapat 9 orang (36%) berusia 20-30 tahun, 14 orang(56%), berusia 31-40 tahun, 2 orang (8%), berusia berusia 41-46 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 20-30 tahun atau sebesar 38,9%.

b. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 5.2
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	jenis kelamin	jumlah orang	persentase %
1	laki-laki	17	68%
2	Perempuan	8	32%
Total		25	100%

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 25 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 17 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 32 %.

c. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka diperoleh data tentang pendidikan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah orang	Presentase %
1	Strata 1	9	36%
2	Strata 2	7	28%
3	SMA	9	36%
Total		25	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang berjumlah 25 responden. Tingkat pendidikan Strata 2 berjumlah 9 orang atau

sebesar 36%, starta 1 berjumlah 7 orang atau 28% sedangkan pendidikan tingkat SMA berjumlah 9 orang dengan tingkat persentase 36%.

d. Presentase Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka diperoleh data tentang jabatan seperti table berikut:

Tabel 5.4
Presentase Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Orang	Persentase %
1	Pimpinan Cabang	1	4%
2	Pemimpin Seksi	3	12%
3	Administrasi	8	32%
4	Coustamer Service	2	8%
5	Teller	2	8%
6	Security	3	12%
7	Pramubakti	3	12%
8	Driver	3	12%
Total		25	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros memiliki 1 pimpinan cabang atau setara dengan 4% sementara pimpinan seksi ada 3 orang setara dengan 12%, kemudian bagian administrasi ada 8 orang atau setara dengan 32%, coustamer service 2 orang setara dengan 8%, kemudian teller 2 orang setara dengan 8%, security 3 orang setara dengan 12% dan driver

berjumlah 3 orang setara dengan 12% jadi total keseluruhan 100% dengan jumlah responden 25 orang pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

a. Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang dapat dilihat pada table 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5
Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	4	15	5	1	0
2	Pimpinan selalu memberkan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.	9	6	6	4	0
3	Rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	4	8	9	4	0

4	karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.	4	9	6	6	0
5	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.	4	9	6	6	0

Pada tabel 5.5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dan yang memilih SS = 4 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 1 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 2) Pernyataan kedua pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang memilih SS = 9 orang, yang memilih S = 6 orang, yang memilih KS = 6 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 3) Pernyataan ketiga rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan dalam pekerjaan dan yang memilih SS = 4 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 9 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.

- 4) Pernyataan keempat karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman yang memilih SS = 4 orang, dan yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 6 orang, yang memilih TS = 6 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 5) Pernyataan kelima ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang di butuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman, dan yang memilih SS = 4 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 6 orang, yang memilih TS = 6 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.

b. Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel motivasi yang dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi

NO	Pernyataan	SS	S	TS	KS	STS
1	Gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan	7	8	6	2	0
2	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	4	8	11	1	0
3	Tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan	5	9	9	2	0

	keinginan karyawan					
4	Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang di milikinya.	5	11	4	5	0

Pada table 5.6 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang, dan memilih SS = 7 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 6 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 2) Pernyataan kedua pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan yang memilih SS = 4 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 11 orang, yang memilih TS = 1 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 3) Pernyataan ketiga tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 9 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 4) Pernyataan keempat karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 11 orang, yang memilih KS = 4 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.

c. Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel motivasi yang dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Deskripsi Jawaban Responden Motivasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa harus berperilaku baik dan bekerja dengan giat agar kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi.	7	8	7	2	1
2	Karyawan merasa dalam melakukan pekerjaan harus dengan kemampuan keterampilan bekerja untuk mencapai prestasi kerj yang memuaskan.	6	8	10	1	0
3	Karyawan merasa afiliasi pegawai dalam persahabatan sudah baik dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.	5	9	9	2	0
4	Karyawan merasa harus memberikan prestasi yang memuaskan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	5	11	4	5	0

Pada tabel 5.7 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama Karyawan merasa harus berperilaku baik dan bekerja dengan giat agar kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi, dan yang memilih SS = 7 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 2) Pernyataan kedua Karyawan merasa dalam melakukan pekerjaan harus dengan kemampuan keterampilan bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, dan yang memilih SS = 6 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 1 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 3) Pernyataan ketiga Karyawan merasa afiliasi pegawai dalam persahabatan sudah baik dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 9 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.
- 4) Pernyataan keempat Karyawan merasa harus memberikan prestasi yang memuaskan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 11 orang, yang memilih KS = 4 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 25 orang.

3. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan.

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

sumber data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 5.9
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Motivasi (X2)	1	0,862	0,30	Valid
	2	0,803	0,30	Valid
	3	0,728	0,30	Valid
	4	0,631	0,30	Valid

sumber data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,631 dan nilai tertinggi 0,862. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi.

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.10
Uji validitas variabel kepuasan kerja

Variabel	Item	Person Corelation	R Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1	0,619	0,30	Valid
	2	0,890	0,30	Valid
	3	0,852	0,30	Valid
	4	0,745	0,30	Valid
	5	0,606	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,606 dan nilai tertinggi 0,852. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja.

b. Reabilitas

Hasil output SPSS analisis uji Reabilitas/validasi untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji reabilitas variabel kompensasi

Tabel 5.11
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,871	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai *cronbach's* alpha dari item pertanyaan X1 dan X4 maka nilai *cronbach's alpha* adalah 0,871 Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikato-indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

2. Uji reabilitas variabel motivasi

Tabel 5.12
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,695	5

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat *cronbach's* alpha dari item pertanyaan X2 dan X4 maka nilai *cronbach's* alpha adalah 0,695. Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikator-indikator dalam penelitian ini telah reliabel.

3. Uji reabilitas variabel kepuasan kerja

Tabel 5.13
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* sebelumnya adalah 0,875 setelah dihilangkan item pertanyaan Y1 dan Y5 maka nilai *cronbach's alpha* 0,875 nilai ini lebih besar dari >0,70, artinya indikator-indikator dalam penelitian ini telah reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, dapat dilihat pada tabel 5.14 beriku ini:

Tabel 5.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Kompensasi	,162	,062	,156	2,603	,016
Motivasi	,746	,051	,880	14,671	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Bedasarkan Tabel 5.14 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

$$Y = 0,241 X + 0,162X + 0,746X$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilakn sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi dan motivasi, maka kepuasan kerja pada Karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros sebesar 0,241 atau 24,1%.
- b. Nilai koefisien regresi berganda kompensasi karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros maka kepusan kerja pada karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.
- c. Nilai koefisien berganda pada motivasi karyawan adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi pada karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros akan miningkat sebesar 0,746 atau sama dengan 74,6%, sisahnya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

5. Uji Hipotesis

Dilakukan dengan menggunakan data pengujian. Adapun produser analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F (serempak) maupun uji T (parsial) yang dapat digunakan sebagai berikut:

a. Uji T

Uji t menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel (kompensasi dan motivasi) secara persial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 5.15
Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Kompensasi	,162	,062	,156	2,603	,016
Motivasi	,746	,051	,880	14,671	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

a) Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pada pengujian persial digunakan taraf signifikan (α) =5%,
 $df = (N-25-K-1)=24$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,711. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai variabel X1 adalah sebesar t_{hitung} 2,603 > dari t_{tabel} 1,711 dengan nilai signifikan 0,016 ini artinya hipotesis X1 diterima.

b) Uji hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja

Pada pengujian persial ini digunakan taraf signifikan (α) =5%,
 $df = (N-25-K-1)=24$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,711. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai variabel X2 adalah sebesar t_{hitung}

14,671 > dari t_{tabel} 1,711 dengan nilai signifikan 0,00 ini artinya hipotesis X2 diterima.

Nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari alpha ($0,00 \leq 0,05$) ini artinya signifikan karena berada dibawah taraf (α) = 0,05%. Maka kesimpulanya adalah hipotesis X1 dan X2 yang diajukan di terima.

b. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 5.16
Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000 ^b
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Pengujian hipotesis dengan uji f seperti dalam tabel 5.16 ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai f_{tabel} 19,00. Nilai f_{hitung} dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel}

(181,224 \geq 19.00) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada alpha =0.05 (0.00 \leq 0.05). Maka kesimpulan adalah menerima H₁ dan menolak H₀. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

6. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.17

Hasil Olah Data Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,938	,189

Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r^{skware} (R²) adalah pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kepuasan kerja yang dari hasil olah data koesioner ada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros . Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,603 > 1,711$). Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan

sesuai dengan beban tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan senang dan mencintai pekerjaannya.

Penjelasan tersebut diperkuat dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wijayanto(2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dilihat dari wawancara dan hasil rekapitulasi koesioner, berdasarkan jawaban dari responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros. Dan Handoko (2012:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuasakan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, bila karyawan memandang bahwa kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan turun.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} ($14,671 > 1,711$). Hasil analisis data

secara statistik membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor (Rivai 2011:859). Menurut Lutan (2008) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh bodur (2008), Matthews (2008), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($2,603 > 1,711$).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros adalah variabel motivasi ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$). Dapat dilihat pada pembahasan diatas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis dalam hal ini peneliti merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan output yang ingin dicapai pada suatu perusahaan dalam hal ini PT Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, maka perlu memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan yang sesuai dengan hasil yang dicapai pada karyawan tersebut.
2. PT Bank SulSelBar perlu meningkatkan pemberian tunjangan yang seimbang pada karyawan.
3. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros , maka disarankan kepada para karyawan agar senantiasa mampu memberikan motivasi dan pelatihan kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.
4. Supaya para pegawai pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal serta pemberian penghargaan dan insentif bagi para pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andico, C dan Hadi, S, P dan Dewi, R, S *Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Terminal Peti Kemas Semarang* (Online).
- Ayu, A. A dan Hening, W. O *Dalam Jurnal Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Online).
- Cogito, D. S dan Frangky, S *Dalam Jurnal Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di Kowloon Palace Internation. Restaurant Surabaya* (Online).
- Damayanti, A. P. *Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta* (Online).
- Deden, M.M dan Ade, I. O. G *Dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II* (Online)
- Dessler G. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bagian Penerbitan SITE YPKPN, Jakarta.
- Farhoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Faiqotul, K Abd.Kodir, D dan M.khoirul, ABS *Dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* (Online).
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Heru Handoko. 1993. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan dan Manfaat*, (online) <http://jurnal.sdm.blogspot.com/2009/04/pe-nilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>. diakses 01 Mei 2017
- Hendrianto, J *Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* (Online).
- Ilahi, D, K dan Mukzam, M, D, dan Prasetya, A *Dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitemn Organisasional* (Online).

Kresna, W. E dan Dian, P *Dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Di Semarang* (Online).

Made, S dan Desak, K.S dan I Gede, R *Dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Online).

Martinus, E dan Budiyanto *Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya* (Online).

Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi I Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.

Nawawi, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit :Ghalia Indonesia, Jakarta

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : PT. Indeks. Jakarta

Rina, M. Y. *Dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV.Organik System Di Bandar Lampung* (Online)

Ririn, N. I. S dan Hady, S. H *Dalam Jurnal Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja* (Online)

Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua, cetakan pertama. Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.

Sumampow, S, E, dan Sumayku, S, M, dan Kalangi, J, A, F. *Dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK* (Online).

Supriyanto dn Machfoedz. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta

[http:// adaddanuartablogspot.co.id](http://adaddanuartablogspot.blogspot.co.id) (Online) diakses Selasa 20 Februari

[http:// aqillahbuntinawordpress.com](http://aqillahbuntinawordpress.com) (Online) diakses Selasa 20 Februari

[http:// digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id) (Online) diakses Selasa 20 Februari

[http:// eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id) (Online) diakses Selasa 20 Februari

[http:// library.binus.ac.id](http://library.binus.ac.id) ecalls (Online) diakses Selasa 20 Februari

KUESIONER
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SULSELBAR CABANG SYARIAH MAROS

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya menyampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros**”, dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan
5. Jabatan :

C. Koesioner

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
2	Pimpinan selalu memberkan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
3	Rekan kerja selalu member nasehat dukungan dan membantu anda apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
4	Saya bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.					
5	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan anda dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.					

2. Kompensasi (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	KS	STS
1	Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
2	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan anda					
4	Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang di milikinya.					

3. Motivasi (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa harus berperilaku baik dan bekerja dengan giat agar kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi.					
2	Saya merasa dalam melakukan pekerjaan harus dengan kemampuan keterampilan bekerja					

	untuk mencapai prestasi kerj yang memuaskan.					
3	Saya merasa afiliasi pegawai dalam persahabatan sudah baik dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.					
4	Saya merasa harus memberikan prestasi yang memuaskan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					

LAMPIRAN 1**TABULASI JAWABAN KUESIONER VARIABEL****KEPUASAN KERJA (Y)**

NO. Resp.	Item Nomor					Total Y
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	5	4	4	5	23
3	4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	5	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	3	3	3	3	4	16
7	4	4	3	3	5	19
8	4	5	4	3	4	20
9	4	5	5	5	5	24
10	4	3	3	2	3	15
11	3	2	2	2	2	11
12	3	3	3	4	4	17
13	4	5	5	4	3	21
14	4	5	5	3	3	20
15	5	4	5	4	3	21
16	3	5	5	3	3	19
17	2	3	3	4	2	13
18	4	4	3	3	2	16
19	5	5	5	3	3	23
20	3	3	2	3	4	15
21	4	2	2	2	4	14
22	4	2	3	5	2	16
23	4	5	5	5	4	23
24	4	3	3	3	2	15
25	4	2	2	2	2	12

VARIABEL KOMPENSASI (X1)

No. Resp.	Item Nomor				Total X1
	1	2	3	4	
1	5	4	3	5	17
2	5	4	4	5	18
3	4	3	4	4	15
4	4	3	5	4	16
5	5	5	4	4	18
6	3	3	3	4	13
7	4	3	3	5	15
8	3	4	5	3	15
9	4	4	4	4	16
10	5	3	3	4	15
11	2	3	5	2	12
12	3	4	4	2	13
13	4	4	3	5	16
14	5	4	3	4	16
15	5	5	5	5	20
16	3	3	2	3	11
17	2	2	2	2	8
18	3	3	4	4	14
19	5	5	4	4	18
20	3	3	3	3	12
21	5	5	4	4	17
22	4	5	3	3	15
23	3	3	5	4	15
24	4	3	3	2	14
25	4	4	4	2	14

VARIABEL MOTIVASI (X2)

No. Resp	Item Nomor				Total X2
	1	2	3	4	
1	5	4	3	5	17
2	5	4	4	5	18
3	4	3	4	4	15
4	4	3	5	4	16
5	5	5	4	4	18
6	3	3	3	4	13
7	4	3	3	5	15
8	3	4	5	3	15
9	4	4	4	4	16
10	5	3	3	4	15
11	2	3	5	2	12
12	3	4	4	2	13
13	4	4	3	5	16
14	5	4	3	4	16
15	5	5	5	5	20
16	3	3	2	3	11
17	2	2	2	2	8
18	3	3	4	4	14
19	5	5	4	4	18
20	3	3	3	3	12
21	1	5	4	4	17
22	4	5	3	3	15
23	3	3	5	4	15
24	4	5	3	2	14
25	4	4	4	2	14

LAMPIRAN 2

OUTPUT SPSS KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS UMUR, PENDIDIKAN, JENIS KELAMIN, JABATAN

1. Umur

No	Umur (tahun)	jumlah Orang	Persentase %
1	20-30	9	36 %
2	31-40	14	56 %
3	41-46	2	8 %
Total		25	100 %

2. Jenis Kelamin

No	jenis kelamin	jumlah orang	persentase %
1	laki-laki	17	68 %
2	Perempuan	8	32 %
Total		25	100 %

3. Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase%
1	Strata 1	9	36 %
2	Strata 2	7	28 %
3	Strata 3	9	36 %
Total		25	100 %

4. Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Orang	Persentase %
1	Pimpinan Cabang	1	4 %
2	Pemimpin Seksi	3	12 %
3	Administrasi	8	32 %
4	Coustamer Service	2	8 %
5	Teller	2	8 %
6	Security	3	12 %
7	Pramubakti	3	12 %
8	Driver	3	12 %
Total		25	100 %

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS DESKRIPSI VARIABEL KOMPENSASI (X1), MOTIVASI (X2) KEPUASAN KERJA (Y)

		Kompensasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,0	4,0	4,0
	Cukup Setuju	5	20,0	20,0	24,0
	Setuju	15	60,0	60,0	84,0
	Sangat Setuju	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

		Motivasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8,0	8,0	8,0
	Cukup Setuju	8	32,0	32,0	40,0
	Setuju	10	40,0	40,0	80,0
	Sangat Setuju	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

		Kepuasan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	8,0	8,0	8,0
	Cukup Setuju	9	36,0	36,0	44,0
	Setuju	9	36,0	36,0	80,0
	Sangat Setuju	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,276	-,021	,434*	,616**
	Sig. (2-tailed)		,182	,919	,030	,001
	N	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	,276	1	,215	,130	,671**
	Sig. (2-tailed)	,182		,303	,536	,000
	N	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	-,021	,215	1	,095	,449*
	Sig. (2-tailed)	,919	,303		,652	,024
	N	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	,434*	,130	,095	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,030	,536	,652		,001
	N	25	25	25	25	25
Kompensasi	Pearson Correlation	,616**	,671**	,449*	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,024	,001	
	N	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,867**	,504*	,435*	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,030	,000
	N	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	,867**	1	,564**	,228	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,272	,000
	N	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	,504*	,564**	1	,329	,728**
	Sig. (2-tailed)	,010	,003		,109	,000
	N	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	,435*	,228	,329	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,030	,272	,109		,001
	N	25	25	25	25	25
Motivasi	Pearson Correlation	,862**	,803**	,728**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,431*	,452*	,375	,238	,619**
	Sig. (2-tailed)		,031	,023	,065	,253	,001
	N	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	,431*	1	,867**	,504*	,435*	,890**
	Sig. (2-tailed)	,031		,000	,010	,030	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	,452*	,867**	1	,564**	,228	,852**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000		,003	,272	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	,375	,504*	,564**	1	,329	,745**
	Sig. (2-tailed)	,065	,010	,003		,109	,000
	N	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	,238	,435*	,228	,329	1	,606**
	Sig. (2-tailed)	,253	,030	,272	,109		,001
	N	25	25	25	25	25	25
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,619**	,890**	,852**	,745**	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

**OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI
(X1), MOTIVASI (X2) DAN KEPUASAN KERJA (Y)**

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	5

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	6

LAMPIRAN 6

OUTPUT SPSS DENGAN PENGUJIAN

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,938	,189

Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

LAMPIRAN 7

OUTPUT SPSS PENGUJIAN HIPOTESIS

Persamaan Regresi Linier Berganda Dan Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,241	,218		1,104	,281
	Kompensasi	,162	,062	,156	2,603	,016
	Motivasi	,746	,051	,880	14,671	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000 ^b
	Residual	,784	22	,036		
	Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi berjudul " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Syariah Maros, adalah Nurhayati lahir pada tanggal 30 April 1996 peneliti anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Ayah Paharuddin dan Ibu Aisyah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N 1 Amarang, lulus pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008, lulus sekolah menengah pertama SMP PGRI 5 Maros, pada tahun 2011, dan lulus dari SMA N 5 Maros pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program Studi Manajemen sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi S1 Manajemen.