

**ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL  
KABUPATEN PANGKEP**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**AKMAL AMIR**

**10572 04851 14**



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

**2018**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL  
KABUPATEN PANGKEP**

**AKMAL AMIR**

**1057 2048 5114**

**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat Untuk Memperoleh gelar  
serjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tauku tercinta dan tersayang yang senangtiasa memberikan semangat, nasehat, dukungan dan doa yang tanpa batas dalam setiap langkahku.

## **MOTTO**

**Kunci sukses adalah berani bertindak, punya prinsip dan komitmen**



**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 PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : " Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal  
Kabupaten Pangkep"  
Nama Mahasiswa : Akmal Amir  
No Stambuk/NIM : 105720485114  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan  
tim penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis tanggal 30 Agustus 2018,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I,

**Drs. Aedi, MM**  
NIDN: 0026126103

Pembimbing II,

**Sitti Marhumi, SE., MM**  
NIDN: 0901126906

Mengetahui :



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

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

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Akmal Amir, Nim : 105720485114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulkaidah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulkaidah 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 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 (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadoni, SE., M.Si (.....)  
2. Faidul Adzim, SE., M.Si (.....)  
3. M Hidayat, SE., MM (.....)  
4. Linda Arisanty Razak, SE., M.Si., Ak (.....)



Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NIDN: 903078



**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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akmal Amir

Stambuk : 105720485114

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep."

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Akmal Amir

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan Manajemen



NisMAIL Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep”.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak **Amir. B** dan ibu **Nur Aidah** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih serta adik saya **Mifta Nurhidaya Amir** beserta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

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

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. Asdi, MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Sitti Marhumi, SE., MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu karyawan PT. Prima Karya Manunggal yang telah berkenan menerima saya untuk melakukan penelitian.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2014 khususnya kelas MAN 5-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat dan sahabat saya yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii sabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamu alaikum Wr. Wb*

Makassar, Agustus 2018

Akmal Amir

## ABSTRAK

**Akmal Amir, 2018. Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.** Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Asdi dan Pembimbing II Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di Pt. Prima Karya Manunggal Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan teknik observasi. Teknik wawancara mendalam dilakukan terhadap 1 informan kunci dan 5 informan non kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan status atau jabatan di perusahaan agar dapat meningkatkan memotivasi kerja kepada karyawan

Kata Kunci : ***Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Motivasi Kerja***

## ABSTRACT

**Akmal Amir**, 2018. Analysis of Indirect Financial Compensation on Employee Motivation at Pt. Prima Karya Manunggal District pangkep . Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Asdi and Supervisor II Sitti Marhumi.

This study aims to analyze indirect financial compensation for employee motivation at Pt. Prima Karya Manunggal The type of research used in this study is a qualitative descriptive study.

The data in this study were obtained using in-depth interview techniques and observation techniques. In-depth interview techniques were conducted on 1 key informant and 5 non-key informants. The results showed that PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep provides indirect financial compensation to employees in the form of social security benefits, pension benefits, education benefits, holiday allowances, holiday allowances and status or position allowances in the company in order to increase work motivation for employees.

Keywords : Indirect Financial Compensation, Work Motivation

## DAFTAR ISI

HALAMANSAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4

### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. fungsi manajemen sumber daya manusia.....	7

B. Kompensasi .....	9
1. Pengertian Kompensasi.....	9
2. kompensasi ekstrinsik dan intrinsik.....	10
3. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi.....	10
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	11
5. Pengelompokan jenis kompensasi.....	12
6. Pengertian kompensasi finansial .....	12
7. Bentuk kompensasi .....	13
C. Motivasi kerja .....	15
1. Pengertian Motivasi kerja.....	15
2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja .....	16
3. Metode Motivasi .....	17
D. Tinjauan Empiris .....	18
E. Kerangka Konsep.....	21

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	23
B. Fokus Penelitian.....	23
C. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian.....	24
D. Sumber Data.....	24
E. Pengumpulan Data .....	25
F. Instrumen Penelitian .....	26
G. Teknik Analisis .....	26

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	29
---	----

1. Sejarah singkat Pt.Prima Karya Manunggal .....	29
2. Lokasi.....	29
3. Bidang usaha .....	29
4. Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	34
5. Visi dan Misi .....	35
6. Struktur Organisasi.....	36
B. Penyajian Data dan Hasil Penelitian.....	43
1. Karakteristik Informan Penelitian .....	43
2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	44
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	55

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA.....**

## DAFTAR TABEL

Table 4.1 karakteristik informan.....	22
---------------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 struktur organisasi.....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	
Lampiran 2 Struktur organisasi .....	
Lampiran 1.1 Pedoman Observasi .....	
Lampiran 1.2 Pedoman Wawancara .....	
Lampiran 2 Matriks Hasil Observasi .....	
Lampiran 2.1 Matriks Hasil Wawancara .....	
Lampiran 2.2.1 Transkrip Wawancara Informan 1 .....	
Lampiran 2.2.2 Transkrip Wawancara Informan 2 .....	
Lampiran 2.2.3 Transkrip Wawancara Informan 3 .....	
Lampiran 2.2.4 Transkrip Wawancara Informan 4 .....	
Lampiran 2.2.5 Transkrip Wawancara Informan 5 .....	
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian .....	
Lampiran 4 Format Pengajuan Judul .....	
Lampiran 5 SK Penetapan Judul .....	
Lampiran 6 Surat Pengantar dari TU ke LP3M .....	
Lampiran 7 Surat Pengantar Dari Bupati ke Perusahaan .....	
Lampiran 8 Surat Balasan Perusahaan .....	
Lampiran 9 Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 1 .....	
Lampiran 10 Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 2 .....	
Lampiran 11 Riwayat Hidup .....	



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam perusahaan dimana faktor ini dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dibidangnya masing-masing, hal ini dimaksudkan agar faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Pemimpin perusahaan yang baik adalah pemimpin yang selalu berusaha untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Dalam hal ini, karyawan memegang peranan penting dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin yang baik akan berusaha memberikan yang terbaik pada tiap-tiap karyawannya guna menumbuhkan rasa semangat bekerja mereka.

Kompensasi finansial dan non finansial sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu kompensasi dapat dikatakan sebagai hal yang penting dalam cara perusahaan menumbuhkan semangat karyawannya untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan, dimana wujud suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok karyawan yang tidak dapat terlupakan dalam menunjang hidupnya.

Kompensasi yang adil adalah segala pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima dari perusahaan. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan kompensasi yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada dasarnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang mempunyai prestasi berbeda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya. Dari kompensasi tersebut, pekerja dapat memenuhi kebutuhan anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Untuk itu, imbalan yang diberikan kepada karyawan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi sangat penting artinya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa 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 dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini sebagai atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Beberapa perusahaan memberikan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya, salah satu perusahaan yang menerapkan sistem tersebut adalah PT. Prima Karya Manunggal

PT. Prima Karya Manunggal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang selalu memperhatikan kinerja karyawan yang mereka miliki dan memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menggapai tujuan perusahaan. Perusahaan ini terletak di kabupaten pangkep, namun selain di kabupaten pangkep, perusahaan ini mempunyai beberapa cabang di Makassar, kendari, bitung.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kompensasi finansial pada PT. Prima Karya Manunggal. Adapun judul penelitian ini adalah “**Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.**”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimanakah kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : untuk mengetahui kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal Kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa perguruan tinggi yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis :

###### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi untuk pengambilan kebijakan pada PT. Prima Karya Manunggal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan membarikan kompensasi finansial tidak langsung untuk perbaikan dan peningkatan di masa yang akan datang.

###### b. Bagi Penulis

Sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi karyawan bidang sumber daya manusia (SDM) dalam memberikan kompensasi finansial tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Setiap Organisasi memiliki orang didalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau Karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia.

Menurut Idris. (2016: 1), “menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu ekonomi yang mengkaji dan menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pembangunan ekonomi.”

Menurut Hasibuan (2012: 9), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut simamora (2004: 4), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan pengembangan, peniltian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.”

Berdasarkan pengertian ketiga ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

Fungsi manajemen menurut Hasibuan (2012: 21), menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

### b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **B.Kompensasi**

### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

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

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

Menurut Mangkunegara (2009: 83), “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam

kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

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

## 2. Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik

Kompensasi dalam perusahaan tidak akan luput dari beberapa tantangan yang mungkin akan dihadapi, baik dari ekstrinsik dan instrinsik. Kompensasi berdasarkan sifatnya ada dua macam, yaitu yang bersifat ekstrinsik dan instrinsik.

- a. Ekstrinsik adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa finansial seperti gaji, honorarium dan bonus.
- b. Instrinsik adalah intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (job enrichment) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

## 3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus ditetapkan atas asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan.

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

- a) Menarik pelamaran kerja yang potensial
- b) Mempertahankan karyawan yang baik
- c) Meraih keunggulan kompetitif
- d) Meningkatkan produktifitas
- e) Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum
- f) Menjamin keadilan
- g) Memudahkan sasaran strategis

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Pemberian kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi dari pemberian kompensasi yaitu:

Menurut Anwar Prabu M ( 2009 : 84 ) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

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

## 5. Pengelompokan Jenis Kompensasi

Kompensasi berdasarkan sifatnya juga dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

### a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) "Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif".

### b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004:362) sesuai dengan penjelasan yang ada.

## 6. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan berupa uang. uang dalam jumlah yang pantas dapat menjadi perangsang dan motivator yang efektif. Seperti disarankan oleh teori keadilan motivasi, uang mempunyai nilai simbolik di samping nilai tukar. Uang sebagai suatu medium pertukaran dengan dengan dimana karyawan dapat membeli berbagai barang untuk memenuhi kebutuhannya, juga berfungsi sebagai suatu sector dengan mana karyawan menilai harga yang ditaruh organisasi atas jasa mereka dan

dengan mana para karyawan dapat membandingkan nilai mereka dengan orang lain.

Pengalaman, riset, dan teori telah membuktikan bahwa uang memuaskan dan memotivasi karyawan. Secara nyata telah ditunjukkan oleh studi mengenai pentingnya imbalan yang kompetitif dan menarik, bahwa imbalan/bayaran (kompensasi) adalah. Penting.

Di dalam penelitian ini kompensasi finansial dibagi menjadi:

a. Gaji dan upah

Pengertian gaji menurut Hasibuan (2003:84) Gaji adalah Imbalan balas jasa atau uang yang di bayarkan, atau jumlah yang di tentukan untuk di bayarkan kepada seseorang dengan batas-batas waktu yang teratur untuk jasa yang diberikan sedangkan upah adalah sesuatu yang diberikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa.

b. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksudkan disini adalah tunjangan yang mengarah kepada finansial, yaitu uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan terutama bantuan pada mereka yang sakit, pension dan asuransi.

## 7. Bentuk Kompensasi

Adapun bentuk-bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan yang meliputi bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

Menurut Rivai (2004:360) ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut :

- 1.) Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2.) Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan .
- 3.) Insentif atau Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

#### b. Kompensasi tidak Langsung

kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang biasanya berupa dana pensiun, keselamatan kerja, keamanan, liburan dan tunjangan fasilitas jabatan.

Menurut Simamora (2006:541) tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu:

- 1.) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka

panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

- 2.) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran pendidikan sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- 3.) Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

### **C. Motivasi kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam kehidupan organisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong dan membangkitkan gairah serta semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan meminimalisasi tingkat ketidakhadiran karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan keaktifan dalam partisipasi karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya yang di berikan oleh atasan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Sutrisno (2012:109), "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Mangkunegara (2014: 61) mendefinisikan,

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.”

Berdasarkan ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan tanggung jawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Identifikasi terhadap faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan merupakan sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan yaitu faktor kemampuan dan motivasi kerja, sedangkan dari luar karyawan adalah teknologi, kualitas material yang digunakan organisasi, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Maslow (dalam Bangun,2012:316) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupapemberian kebutuhan sandang, pangan, papan.
  - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan, dan jaminan di hari tua.
  - c. Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berartispasi
  - d. Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh kaeryawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
  - e. Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan danpelatihan
3. Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung

Motivasi merupakan kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan keinginan yang terdapat dari dalam diri seseorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan yang berguna untuk dirinya

maupun untuk orang lain motivasi kerja langsung dan tidak langsung.

Adapun metode motivasi Menurut Hasibuan (2013:149) yaitu:

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **D. Tinjauan Empiris**

Tinjauan emperis merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang saat ini.

1. Slamet Riyadi (2011)

Judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”. Persamaan penelitian ini adalah mengkaji variabel

Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Perbedaannya adalah penelitian Slamet Riyadi (2011), menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Deskriptif dan Kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

2. Windy Aprilia Murty ,Gunasti Hudiwinarsih (2012)

Judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) .“ Persamaan penelitian ini adalah mengkaji variabel Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Perbedaannya adalah penelitian Widya Aprilia murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012). Menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif, Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

3. Eka Suryaningsih Wardani (2009)

Judul “Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar “. Persamaan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. perbedaannya adalah penelitian Eka Suryaningsih Wardani (2009). Menganalisis pengaruh kompensasi,

keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan metode deksriptif dan kuantitatif, Sedangkan Penelitian ini menggunakan analisis deksriptif kualitatif.

4. Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayowan (2016)

Judul” Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)” persamaan penelitian ini adalah mengkaji Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.perbedaannya adalah penelitian Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayowan (2016). Menganalisis” Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode deksriptif dan kuantitatif Sedangkan Penelitian ini menggunakan analisis deksriptif kualitatif.

5. Ghina Dwi Mulyani, Dadang Iskandar (2014)

Judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Terminal Bbm Tasikmalaya Regioniii) *The Impa Ct Of Indirect Financial Compensation On Job Motivation* (Case Study Terminal Bbm Tasikmalaya regioniii)” persamaan penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Perbedaannya adalah penelitian Ghina Dwi Mulyani, Dadang Iskandar (2014). Menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan menggunakan metode deksriptif dan kuantitatif Sedangkan Penelitian ini menggunakan analisis deksriptif kualitatif.

## E. Kerangka Konsep

PT. Prima Karya Manunggal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang terletak di kabupaten pangkep, selain di Kabupaten Pangkep PT. Prima Kaya Manunggal juga memiliki cabang yang terletak di Makassar, Kendari, Bitung.

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Adapun kompensasi finansial tidak langsung seperti, Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*), Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan, fasilitas yang diterima.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Secara sistematis kerangka konsep dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1.** Kerangka Konsep

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Ditinjau dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan mendeskripsikan, serta berusaha menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data-data yang ada dilapangan.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan mendeskripsikan, mengidentifikasi, dan mendeskripsikan tentang kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Satori (2011:23), mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.

#### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yaitu pada kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

### **C. Pemilihan Lokasi, Waktu dan Situs Penelitian**

#### 1. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul dari penelitian ini maka peneliti memutuskan untuk memilih lokasi penelitian di Kabupaten Pangkep tepatnya di jalan Poros Tonasa 2.

#### 2. Waktu dan Situs Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dalam kurung waktu 2 bulan, yaitu berlangsung mulai dari awal bulan April sampai dengan awal bulan Juni 2018. Adapun situs pada penelitian ini yaitu pada pada lingkungan perusahaan di PT.Prima Karya Manunggal.

### **D. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data sebagai bahan penelitian yaitu data primer dan data sekunder :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan menggunakan metode observasi dan wawancara mendalam pada karyawan di Lingkunga perusahaan PT. Prima Karya Manunggal

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi objek penelitian, serta mencatat hal-hal penting lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian yakni Analisis Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### 3. Informan

Informan merupakan sumber data yang paling penting karena informan dapat memberikan informasi-informasi terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua informan diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Informan non kunci yaitu orang-orang yang memahami permasalahan yang diteliti. Adapun informan yang dimaksud sebagai informan non kunci pada penelitian ini adalah Karyawan di PT.Pirma Karya Manunggal sebanyak 5 orang
- b. Informan kunci yaitu orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti, yaitu Manajer sumber daya manusia sebanyak 1 orang.

### **E. Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara Mendalam (*Indept Interview*) yaitu teknik pencarian dan pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mendatangi secara langsung kepada para responden untuk dimintai keterangan mengenai objek yang diteliti. Dalam hal ini tanya jawab secara langsung yang dilakukan dengan.
2. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan metode wawancara terhadap karywan di PT.Prima Karya Manunggal.

3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mengambil data berupa catatan dan dokumen lokasi penelitian yang relevan dengan keperluan peneliti yang nantinya diolah sebagai bahan penelitian.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti. Adapun instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Instrumen kunci (*Instrumen Key*), dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan instrument kunci karena peneliti terjun langsung untuk melakukan penelitian di lapangan serta mengumpulkan data-data.
2. Instrumen pedoman wawancara (*Interview Guide*), dimana pedoman wawancara disusun sebelum peneliti meakukan penelitian di lapangan dan bertemu langsung dengan narasumber yang ada di lokasi penelitian. Struktur pedoman wawancara tergantung kebutuhan penelitian akan jawaban pertanyaan serta kenyamanan.
3. Instrumen dokumentasi, pada dokumentasi yang menjadi alat bantu penelitian yaitu alat rekam bisa terdiri dari kamera atau perekam suara. Sebagai instrumen penelitian alat rekam mempermudah peneliti untuk mendapatkan informasi serta data-data yang ada di lokasi penelitian.

#### **G. Teknik Analisis**

Menurut Sugiyono (2009: 335), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Adapun langkah-langkah teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diawali dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan variabel penelitian. Dalam proses reduksi data, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang akan dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang mengelompokkan data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya sewaktu-waktu data tersebut diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data di tampilkan secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, tabel, matriks dan grafik agar data yang telah dikumpulkan dapat dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat.

3. Simpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing Or Verification*)

Setelah data disajikan maka dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada

reduksi data dan penyajian data yang merupakan jawaban dari variabel penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat PT.PRIMA KARYA MANUNGGAL**

PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL didirikan pada tanggal 19 April 1982 dengan Akte Notaris No. 129 dari Notaris SITSKE LIMOWA, SH dengan jangka waktu 75 tahun dan berkedudukan di ujung pandang. Pada saat didirikan perusahaan ini bernama PT. Purna Karya Manunggal, kemudian dengan akte Notaris No. 24 tanggal 7 juli1982 nama perusahaan ini diganti menjadi PT Prima Karya Manunggal. Akte tersebut diatas telah beberapa kali mengalami perubahan, akte perubahan terakhir dengan akte No. 16 tanggal 7 maret 1998 dari Notaris Materiany Habie, SH. Notaris di Makassar dengan perubahan nama PT. Purna Karya Manunggal menjadi PT. Prima Karya Manunggal sampai dengan saat sekarang.

##### **2. Lokasi**

PT.Prima Karya Manunggal berlokasi di jalan poros tonasa II (dua) Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan

##### **3. Bidang usaha**

Adapun bidang usaha di PT. Prima Karya Manunggal meliputi:

a. Perdagangan

Sebagai distributor semen tonasa yang mendistribusikan keseluruhan pelosok Sulawesi selatan dan sebagian wilayah di Indonesia baik dalam bentuk zak (*bag*) maupun berupah curah (*bulk*). Dengan ditunjang oleh beberapa armada yang cukup banyak berupa truk kapsul, serta trailer yang setiap saat siap untuk melayani proyek-proyek yang berskala besar dengan kuantitas, kualitas serta kontinuitas yang dapat dijamin.

Untuk memudahkan pelanggan, kami menyiapkan beberapa depot dilokasi yang strategis yaitu jalan poros maros Pangkep (Kalibone), Depot Bone, Cabang Samarinda, Cabang Bali, Cabang Bitung, Cabang Semarang, Dan Cabang Jakarta.

b. Transportasi

Kegiatan di bidang transportasi telah di mulai berdirinya perusahaan yaitu pada tahun 1982 yang bertujuan untuk melayani pendistribusian bahan baku semen antara lain klinker, batu bara, *clay* /tanah liat, batu kapur dan mengangkut semen curah kepelabuhan biringkassi tonasa, ke depot-depot PT. PKM (PT. Prima Karya Manunggal) dan kedistributor semen tonasa lainnya.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan yang banyak menggunakan semen maka pihak perusahaan melakukan penambahan armada utamanya mobil kapsul untuk mengangkut semen curah, mobil mixer untuk pengecoranjalan dan bangunan.

c. Pertambangan

Jasa pertambangan telah dilakukan sejak tahun 1995 yaitu untuk penambangan pasir silika di Mallawa kab. Maros. Kemudian bidang usaha ini dikembangkan ke lokasi- lokasi lain seperti, Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dan Kecamatan Tantete Riaja Kabupaten Barru. Dengan dukungan peralatan yang memadai seperti *backhoe*, *wheel loader* dan peralatan transportasi, sehingga pihak perusahaan dapat memperluas usaha ini untuk penambangan-penambangan bahan baku lain seperti batu kapur dan tanah liat dilokasi PT. Semen Tonasa dan batu bara. Sampai saat ini, semua bahan baku yang ditambang hanya untuk melayani kebutuhan PT. Semen Tonasa.

d. Kontraktor dan Pengembang

1. Kontraktor Sejak tahun 1990, pihak perusahaan sudah melaksanakan beberapa proyek PT. Semen Tonasa seperti:

Pembangunan jalan, pembangunan *central control room*, serta perbaikan wisma dan rumah dinas dan lain-lain.

Mulai tahun 1998 akan melangkah ke proyek-proyek dengan nilai yang cukup besar, seperti pembangunan kolam renang (*standard olimpic*) PT. Semen Tonasa, perbaikan pondasi peralatan utama PT. Semen Tonasa. Dibidang konstruksi berat seperti pembangunan dermaga, pondasi peralatan pabrik dan bangunan dengan bentangan

yang lebar, pihak perusahaan memiliki sejumlah personil yang berpengalaman.

2. Sementara di bidang pengembang, kegiatan ini sudah dilaksanakan dari tahun 1987 dengan membangun perumahan Bungoro Indah dengan total sebanyak 300 unit. Perumahan ini di khususkan untuk karyawan PT. Semen Tonasa yang ingin memiliki rumah sendiri dan masyarakat lainnya melalui fasilitas kredit dari bank tabungan Negara (BTN). Pada tahun 2000 pihak perusahaan mulai membangun ruko di Jl. Pettarani, perumahan Griya Prima Tonasa sebanyak 300 unit sebagai tahap pertama dengan lokasi yang sangat strategis yaitu di Jalan Printis Kemerdekaan Km. 16 Daya ( samping Mapolda SulSel di Makassar). Untuk menjaga keamanan dan kenyamanan penghuni perumahan, maka pihak perusahaan membuat pagar keliling dilokasi perumahan dengan hanya satu pintu masuk yakni dari Jalan Printis Kemerdekaan yang dilengkapi pos penjagaan.

e. *Batching Plant dan Ready Mix*

1. Dibangun tahu 1991 di Desa Biring Ere Kabupaten Pangkep dengan kapasitas 60 m<sup>3</sup> / jam dan dilengkapi dengan peralatan pencuci batu dan pasir serta *crusher* untuk memproduksi batu pecah. Semua kebutuhan beton untuk pembangunan pabrik Semen Tonasa unit IV dan

kantor pusat PT. Semen Tonasa di Pangkep dengan jumlah sekitar 350.000 M3 di suplai oleh bidang usaha ini. Meskipun semua hanya untuk memenuhi kebutuhan beton PT. Semen Tonasa, namun saat ini telah melayani pelanggan umum di beberapa Kabupaten seperti Kabupaten Maros, Pangkep, Barru Kodya, Pare-Pare serta Kabupaten Pinrang.

2. Untuk menjangkau pelanggan di Kota Makassar tahun 2000 lalu telah dibangun satu unit *Batching plant* lagi di Kawasan Industry Makassar ( KIMA) dengan kapasitas yang sama dan sermi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2001 untuk kelancaran operasional. Kedua unit *Batching plant* ini ditunjang oleh 19 unit *Truck Mixer* dan 3 unit *Concrete Pump* serta tenaga yang sudah berpengalaman. Pada tahun 2008 Pihak Perusahaan melakukan Investasi mesin *Crusher* untuk menambah kapasitas produksi *Crusher* dalam menunjang kebutuhan *Ready Mix* pada Proyek Pengecoran Jalan Raya Poros Makassar Pare-Pare dan persiapan pembanguna Tonasa V.

f. Kontruksi

Dengan didukung oleh *Wrokshop* yang besar berdiri diatas lahan seluas 10 hektar di Desa Biring Ere Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep, unit usaha ini telah menyelesaikan beberapa pekerjaan-pekerjaan berat dan presisi sebagai berikut :

1. *Steel Construction* untuk *Coal Mill Project*
  2. *Ducting Bin* serta *Cyclone* untuk peralatan di pabrik Semen Tonasa II, III, IV
  3. Pembuatan fasilitas *Raw Mill Project*
  4. Pembuatan *Bucket Elevator Silo* Semen Makassar
  5. *Silo* Semen Tonasa di Palu (Sulawesi Tengah)
3. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan pasal 3 (tiga) dari akte pendirian No. 129 tanggal 19 April 1982 dari Notaris Sitske Limoa, SH telah dijelaskan bahwa adapun maksud dan tujuan perusahaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan usaha perdagangan secara local, antar pulau, ekspor dan import.
- 2) Melakukan usaha dalam bidang transportasi.
- 3) Melakukan usaha dalam bidang industri antara lain membuka prbengkelan, pertukangan, indusrti beton.
- 4) Melakukan usaha dala bidang pembangunan umum sebagai kontraktor pelaksana serta pekerjaan yang bertalian dengan pekerjaan bangunan.
- 5) Melakukan usaha dalam pembangunan perumahan (*real estate*).
- 6) Melakukan usaha dalam bidang pertambangan dan eksplorasi.
- 7) Untuk mencapai maksud dan tujuan, perseroan dapat mengadakan kerjasama, turut mengambil bagian atau

mengambil kepentingan dalam perusahaan lain yang mempunyai maksud dan tujuan yang sama.

#### 4. Visi dan Misi

##### a. Visi

Menjadi Perusahaan terkemuka dan terkenal di Sulawesi Selatan dan Indonesia.

##### b. Misi

- a. Meningkatkan nilai bagi pemegang Saham dan StakeHolder lainnya dalam jangka panjang.
- b. Mendukung dan menjamin serta mensukseskan program PT. Semen Tonasa
- c. Berperan aktif mendukung dan mensukseskan program pemerintah

**DENGAN SEMANGAT**

- a. Berkarya
- b. Persaudaraan
- c. Solusi
- d. Optimisme
- e. Berprestasi

**MOTTO**

**BERSAMA KITA MEMBANGUN BANGSA**

## 5. STRUKTUR ORGANISASI

Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat yang di dalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan tugas tersebut, mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmonis.

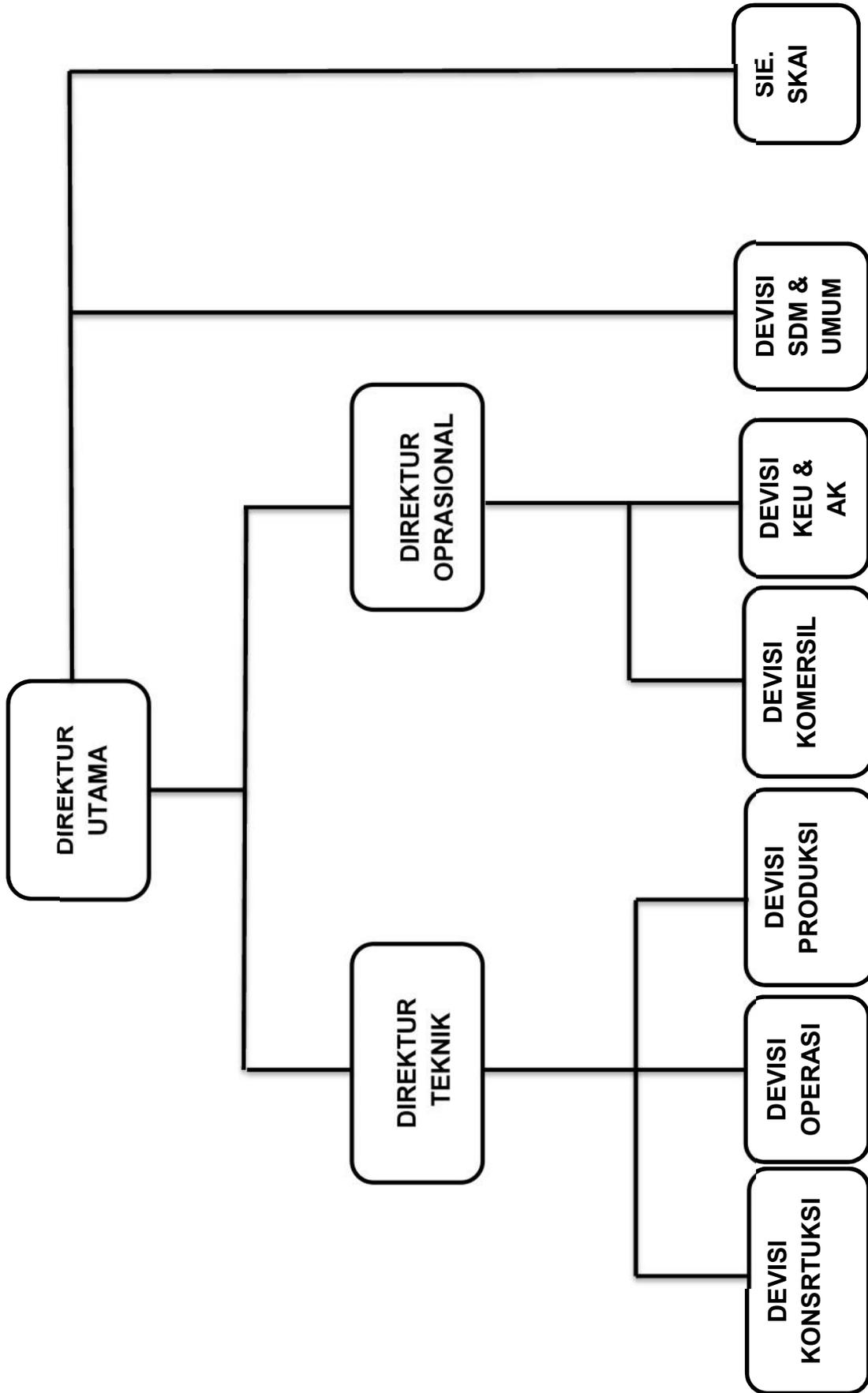
Seperti perusahaan pada umumnya didalam melaksanakan aktivitas / kegiatan maka perusahaan ini harus mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang menetap agar tidak menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing personal atau karyawan demi tercapainya keberhasilan perusahaan itu sendiri. Untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan, maka seseorang pemimpin yang telah dipekerjakan untuk menjalankan tugasnya haruslah mempunyai sifat dan pandangan yang luas dalam memiliki karyawan serta dapat menetapkan seseorang dalam posisi yang sesuai dengan bidangnya.

PT. Prima Karya Manunggal, memakai struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf, Direktur utama dalam menjangkan tugas mengelola perusahaan dibantu dengan direktur teknik dan direktur komersial dan masing-masing direktur dibantu oleh para kepala divisi sebagai pejabat lini sedangkan pejabat stafnya adalah

seksi satuan kerja audit intern (SKAI) serta para kepala divisi dibantu para kepala seksi, yaitu:

- a. Divisi Konstruksi, terdiri dari seksi konstruksi, seksi pekerjaan plate dan konstruksi, seksi pekerjaan mesin, seksi konstruksi lapangan, seksi administrasi konstruksi.
  - b. Divisi Operasi, terdiri dari seksi angkutan semen curah, seksi angkutan umum, seksi pemeliharaan angkutan semen curah, dan umum, seksi pemeliharaan alat berat *concrete pump* dan *mixer*.
  - c. Divisi Produksi, terdiri dari seksi produksi *ready mix concrete* pangkep, seksi produksi *ready mix concrete* Makassar, seksi tambang, dan seksi sipil.
  - d. Divisi komersil, terdiri dari seksi penjualan semen, seksi penjualan *ready mix concrete*, seksi penjualan umum, seksi logistic seksi administrasi penjualan.
  - e. Divisi keuangan dan akuntansi, terdiri dari seksi keuangan, seksi akuntansi, seksi penagihan dan seksi pajak.
  - f. Divisi sumber daya manusia dan umum, terdiri dari seksi personalia, seksi humas dan umum, seksi keselamatan kerja dan satpam, seksi penelitian dan pengembang.
6. Pembagian tugas dan tanggung jawab

Adapun kewajiban, wewenang dan tanggung jawab dari masing- masing bagian pada struktur organisasi adalah.



Gambar 4.1 Struktur Oganisasi

a. Direktur utama

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap segala operasional perusahaan baik dibidang teknik maupun dibidang keuangan.
- 2) Berwenang serta menentukan kebijakan (*policy*) tata tertib perusahaan dan berhak untuk menjalankan tata tertib tersebut.
- 3) Bersama direksi lain beserta pemegang saham untuk mengesahkan rencana anggaran dan belanja perusahaan.
- 4) Sebagai pemegang kuasa dari pemegang saham untuk berhubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan demi kemajuan dan peningkatan laba tahunan perusahaan.

b. Direktur komersil

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan semen *ready mix concrete* baik bulanan maupun target tahunan.
- 2) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan perusahaan.
- 3) Berkewajiban memberikan pengarahan terhadap bawahan baik langsung maupun tidak langsung.
- 4) Bertanggung jawab atas mengendalikan biaya demi tercapainya likuiditas, solvabilitas perusahaan.
- 5) Berwenang memberikan sanksi kepada karyawan baik kepada bawahan langsung maupun tidak langsung.

- 6) Berhak mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan yang berkaitan dengan keuangan dan komersil.

c. Direktur teknik

- 1) Bertanggung jawab penuh atas tercapainya target produksi di divisi konstruksi, operasi maupun produksi.
- 2) Bertanggung jawab atas hasil kerja bawahannya terhadap clean-cleam dari pihak rekanan.
- 3) Berwenang memberikan sanksi dan teguran kepada bawahan langsung maupun tidak langsung.
- 4) Berhak mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar perusahaan yang berkaitan dengan teknik.

d. Divisi konstruksi

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target produksi seksi pabrikan *plate* dan konstruksi, seksi pekerjaan mesin dan seksi konstruksi lapangan.
- 2) Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan dari pelanggan dengan tepat waktu dan tepat mutu.
- 3) Berkewajiban untuk membuat laporan produksi dan segala kelengkapannya demi kelancaran proses penagihan ke *user*.

e. Divisi operasi

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target seksi pengangkutan semen curah dan seksi angkutan material umum.
- 2) Bertanggung jawab atas pemeliharaan armada angkutan semen curah dan armada angkutan material umum, alat berat, *mixer*.
- 3) Berkewajiban untuk memeberikan sanksi dan teguran kepada karyawan dibawah divisi operasi demi terlaksananya tata tertib perusahaan.

f. Divisi produksi

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya produksi *Ready mix concrete* pangkep dan *Ready mix concrete* Makassar.
- 2) Bertanggung jawab atas tersedianya bahan baku *Ready mix concrete* baik batu pecah maupun pasir.
- 3) Bertanggung jawab atas terselesaikannya pekerjaan borongan baik kepada PT. Semen Tonasa maupun pihak lain.

g. Divisi komersil

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan semen, penjualan *Ready mix concrete* dan penjualan material umum.
- 2) Berkewajiban menerapkan *system logistic* yang baik demi tercapainya persediaan dan pemakaian material terkontrol.

- 3) Bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen atas penagihan kepada pihak *user* baik tonasa maupun yang lainnya.

h. Divisi keuangan dan akuntansi

- 1) Bertanggung jawab atas tersedianya *cash flow* yang baik sehingga operasioanal perusahaan berjalan lancar.
- 2) Bertanggung jawab langsung atas pembuatan laporan keuangan dan *system* pencatatan sesuai standar akuntansi Indonesia.
- 3) Bertanggung jawab atas penagihan piutang kepada rekanan dan pelaporan perpajakan yang sesuai standar yang berlaku.

i. Divisi sumber daya manusia dan umum

- 1) Bertanggung jawab atas system rekrutmen dan system penggajian kepada seluruh karyawan.
- 2) Berkewajiban membina hubungan perusahaan dengan masyarakat serta segala keperluan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab menerapkan *system* keselamatan kerja dan keamanan karyawan dan perusahaan.

j. Seksi satuan kerja audit intern / SKAI

- 1) Membantu manajemen dalam penentuan standar dan keinginan untuk mengukur ketepatan dari rencana kegiatan.
- 2) Membantu manajemen dan divisi lain dalam perencanaan kegiatan-kegiatan khusus.

- 3) Bertanggung jawab atas *stock opname* baik bidang keuangan maupun *stock opname* persediaan material setiap akhir bulan akuntansi.
- 4) Membantu seksi penagihan menangani piutang yang bermasalah demi tercapainya *cash flow* yang baik.
- 5) Mengaudit segala jenis kegiatan didalam perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen.

#### B. Penyajian Data dan Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan fokus dari penelitian ini yaitu menganalisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep, dimana penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif.

Pada penelitian deskriptif kualitatif, peneliti dituntut dapat memaparkan, menjelaskan, menggambarkan, dan menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data sebagaimana adanya yang terjadi dilapangan melalui wawancara dan observasi.

##### 1. Karakteristik Informan Penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 2 orang, yang terdiri dari A. Halid. SE sebagai manajer SDM di PT. Prima Karya Manunggal, kemudian informan yang kedua yaitu Firdaus sebagai Kepala Seksi Personalia di PT Prima Karya Manunggal.

No	Nama	Jabatan	Informan
1	A.Halid, S.E	Manajer SDM	Kunci
2	Firdaus	Kepala Seksi Personalia	Non Kunci
3	Aminah	Adminitrasi Lapangan	Non Kunci
4	Apriyesi, T.A., S.E	Adminitrasi Personalia	Non Kunci
5	Lis Damayanti, S.Pd	Aminitrasi Humas	Non Kunci
6	Nurdin	Pelaksana Personalia	Non Kunci

Tabel 4.1 Karakteristik Informan

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kurun waktu bulan Juli sampai Agustus 2018. Dimana informan yang melakukan wawancara adalah Manajer SDM dan Kepala Seksi Personalia di PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

### a. Deskriptif Wawancara Informan Kunci 1

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan Manajer SDM PT. Prima Karya Manunggal tentang kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan, hasil wawancara dengan narasumber adalah sebagai berikut :

#### 1) Kompensasi finansial tidak langsung

Berdasarkan wawancara yang dilakukan maka diperoleh informasi tentang kompensasi finansial tidak langsung, adapun bentuk wawancara dengan Manajer SDM adalah sebagai berikut :

Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, tunjangan pensiun.tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan”.  
(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Juli 2018)

Lebih lanjut peneliti menggali informasi mengenai hal-hal tunjangan pensiun di PT. Prima Karya Manunggal, berikut kutipan wawancara yang saya lakukan:

Bagaimana tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Lalu kemudian informan pun menjawab:

“Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa DPLK (Dana pensiun lembaga keuangan) biyasa disebut dengan tunjangan simponi yang bekerja sama dengan bank BNI. Ada juga berupa uang pesangon bagi karyawan yang masa jabatannya sudah selesai.”.  
(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Julil 2018)

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan pendidikan berikut adalah kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep ?

Informan pun menjawab :

“Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan *training* (pelatihan) namun bukan berupa tunjangan namun untuk biaya pendidikan saat ini belum dilaksanakan..”  
(*wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018*)

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan liburan , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti. Cuti terbagi dua, ada cuti tahunan dimana cuti tahunan ini bisa dilakukan sekali dalam setahun dengan lama cuti sebanyak 14 hari, sedangkan cuti panjang dilakukan sekali dalam setahun dengan lama cuti 90 hari (3 bulan) dan gaji pokok karyawan tetap berjalan.”  
(*wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018*)

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan hari besar , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya..”  
(*wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018*)

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan untuk jabatan atau status , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal juga diberikan, tunjangan ini ikut dengan gaji karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Juli 2018)*

## 2) Motivasi Kerja

Berdasarkan wawancara yang dilakukan maka diperoleh informasi tentang motivasi kerja, adapun bentuk wawancara dengan Manajer SDM adalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa cincin emas sebanganyak 10 gram bagi karyawan yang pensiun, ada pula diberikan haji atau umroh, bonus tahunan, insentif, dan apabila ada yang meninggal diberikan bantuan uang duka.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Juli 2018)*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang motivasi tidak langsung material adalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat dan hadiah untuk karyawan-karyawan yang berprestasi.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti kembali melanjutkan wawancara kepada informan untuk mengetahui motivasi tidak dengan fasilitas kantor, berikut kutipan wawancara yang dilakukan :

Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Fasilitas kantor yang diberikan berupa bangunan kantor itu sendiri yang dulunya bangunan kantor yang disewa sekarang bangunan kantor milik sendiri.”

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang motivasi tidak langsung dengan suasana kantor berikut kutipan wawancara yang dilakukan :

Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Suasana didalam kantor baik dan kondusif, hubungan dengan karyawan lain juga baik dan berusaha menciptakan keakraban dengan karyawan lain. Hal ini merupakan salah satu motivasi tidak langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Apabila terjadi perselisihan antar karyawan diusahakan untuk mendamaikan karyawan yang terlibat perselisihan dengan cara dilakukan musyawarah agar tidak menghambat kinerja karyawan.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

b. Deskriptif Wawancara Informan Non Kunci 1

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan kepala seksi personalia PT. Prima Karya Manunggal tentang kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan, hasil wawancara dengan narasumber adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi finansial tidak langsung

Berdasarkan wawancara yang dilakukan maka diperoleh informasi tentang kompensasi finansial tidak langsung, adapun bentuk wawancara dengan kepala seksi personalia adalah sebagai berikut :

Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?

Informan pun menjawab :

“Kita di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep mempunyai tunjangan sosial termasuk

dalam kecelakaan kerja yaitu mengikuti pada program BPJS ketenaga kerja yang memiliki program tunjangan hari tua, kematian, kecelakaan kerja, dan tunjangan pensiun. Semua 4 program ada dalam BPJS tenaga kerja.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Juli 2018)*

Lebih lanjut peneliti menggali informasi mengenai hal-hal tunjangan pensiun di PT. Prima Karya Manunggal, berikut kutipan wawancara yang saya lakukan:

Bagaimana tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Lalu kemudian informan pun menjawab:

“Bayak tunjangan-tunjangan diluar BPJS tenaga kerja, ada tunjangan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep ada tunjangan ESIMPONI yang ditabungkan masing-masing karyawan secara pribadi namun perusahaan yang tanggung. Dalam tunjangan pensiun ada didalam BPJS Tenaga kerja, di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep itu sendiri juga memiliki tunjangan pensiun yaitu pesangon dari perusahaan..”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 Julil 2018)*

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan pendidikan berikut adalah kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep ?

Informan pun menjawab :

“Dalam tunjangan pendidikan untuk karyawan hanya dilakukan seminar-seminar untuk karyawan

tapi tidak ada tunjangan untuk pendidikan ke perguruan tinggi.”

*(wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan liburan , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan libura itu ada. Tunjangan cuti namanya ada cuti panjang dan cuti biyasa, cuti panjang itu 2 kali perhitungan dasar-dasar cuti, cuti biyasa itu cuman sekali dalam setahun, tunjangan cuti pada karyawan semua di tanggung oleh perusahaan.”

*(wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan hari besar , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya..”

*(wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang tunjangan untuk jabatan

atau status , berikut kutipan wawancara yang saya lakukan :

Bagaimana tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Ada tunjangan untuk jabatan atau status dalam perusahaan, tunjangan tersebut ikut dalam gaji sesuai dengan jabatan masing-masing dalam perusahaan.”.

*(wawancara dilakukan pada hari selasa 24 juli 2018)*

## 2) Motivasi Kerja

Berdasarkan wawancara yang dilakukan maka diperoleh informasi tentang motivasi kerja, adapun bentuk wawancara dengan kepala seksi personalia adalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Untuk karyawan yang sudah pensiun, diberikan penghargaan seperti cincin emas sebanyak 10 gram, ada juga diberangkatkan haji atau umroh, hal itu merupakan motivasi langsung secara materil.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang motivasi tidak langsung material adalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT.

Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Motivasi tidak langsung secara material itu berupa sertifikat dan terkadang imbalan namun khusus karyawan yang berprestasi.”

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Kemudian peneliti kembali melanjutkan wawancara kepada informan untuk mengetahui motivasi tidak dengan fasilitas kantor, berikut kutipan wawancara yang dilakukan :

Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Fasilitas kantor untuk menunjang motivasi kerja yaitu diberikanya kantor yang layak berupa interior dan eksterior yang memadai seperti peralatan kantor dan ruangan kantor..”

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan menggali informasi tentang motivasi tidak langsung dengan suasana kantor berikut kutipan wawancara yang dilakukan :

Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

Informan pun menjawab :

“Suasana kantor diusahakan kondusif, hubungan antara karyawan baik sesama karyawan saling mendukung pekerjaan karyawan lain, baik dari pimpinan sampai bawahan.”.

*(wawancara dilakukan pada hari Selasa 24 juli 2018)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang dilakukan oleh peneliti yang meneliti tentang analisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan menguraikan tentang kompensasi dan motivasi kerja.

### C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Hasil penelitian di atas merupakan proses dari penelitian lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan memenuhi persyaratan administratif penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

#### 1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diantaranya tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar, dan tunjangan untuk jabatan atau status.

a. Tunjangan keamanan sosial merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti :

- 1) Tunjangan dalam hal kecelakaan kerja (mengikuti pada program BPJS ketenaga kerjaan)
- 2) Tunjangan hari tua
- 3) Tunjangan kematian
- 4) Tunjangan pensiun

b. Tunjangan pensiun merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti:

- 1) Tunjangan DPLK (simponi) yang bekerja sama dengan Bank BNI
- 2) Uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan.

- c. Tunjangan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan hanya berupa seminar dan pelatihan namun tidak ditunjangkan untuk biaya pendidikan .
  - d. Tunjangan liburan merupakan tunjangan yang didapatkan setiap karyawan. Tunjangan liburan terbagi dua yaitu :
    - 1) Cuti biasa, dimana masa cuti diberikan kepada karyawan selama 14 hari dalam setahun.
    - 2) Cuti panjang, dimana masa cuti diberikan kepada karyawan selama 90 hari ( 3 bulan ) dalam setahun dan gaji pokok tetap berjalan.
  - e. Tunjangan Hari Besar, merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang akan merayakan hari raya, tunjangan ini diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
  - f. Tunjangan untuk jabatan atau status, merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau status yang diperoleh di dalam perusahaan.
2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti :

- a. Motivasi langsung material, motivasi ini diberikan kepada karyawan yang pensiun berupa cincin emas sebanyak 10 gram, ataupun diberangkatkan haji atau umroh.

- b. Motivasi tidak langsung material, motivasi ini diberikan kepada karyawan berupa sertifikat dan terkadang imbalan yang memiliki prestasi dibidangnya.
- c. Motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor, dimana motivasi ini berupa bangunan kantor yang layak dengan interior dan eksterior yang memadai seperti peralatan kantor dan ruangan.
- d. Motivasi tidak langsung dengan suasana kantor, dimana motivasi ini berupa suasana kantor yang kondusif, hubungan antar karyawan baik, memberikan kekuatan (*support*) sesama karyawan ataupun dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan untuk jabatan atau status diberikan kepada karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep yang didukung oleh teori mangkunegara (2009 : 83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Motivasi kerja juga diberikan kepada karyawan PT. Prima Karya Manunggal yang berupa motivasi langsung material, motivasi langsung non material, motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor dan motivasi tidak langsung dengan suasana kantor yang didukung oleh teori Hasibuan ( 2014 : 95) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas maka penelitian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan berupa tunjangan keamanan sosial, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari besar dan tunjangan status atau jabatan di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep memberikan motivasi kepada karyawan diantaranya motivasi langsung material, motivasi tidak langsung material, motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor, dan motivasi tidak langsung dengan suasana kantor agar dalam proses berlangsungnya pekerjaan tidak mengalami hambatan.

#### **B. Saran**

PT. Prima Karya Manunggal merupakan salah satu perusahaan yang beregerak dibidang perdagangan, transportasi, industri, pembangunan umum, pembangunan perumahan, dan pertambangan serta eksplorasi. Maka dari itu sebagai peneliti harus mampu memberikan masukan berupa saran yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan baik bagi instansi pemerintah,

swasta, lembaga maupun segala jenis usaha yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan mengenai analisis kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep, adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kerja karyawan sebaiknya PT. Prima Karya Manunggal melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan melakukan evaluasi terhadap kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan sebaiknya PT. Prima Karya Manunggal memberikan biaya pendidikan kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut bisa maju dan berkembang.
3. Dalam penelitian ini variabel yang dianalisis adalah kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan maka dari itu sebaiknya peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Erlangga, Jakarta
- Erik Martinus, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: Volume 5, Nomor 1, Januari 2016  
<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1455/1411> Di Akses Pada Tanggal 06 Februari 2018
- Erica .S. Supit, *Kompensasi, Entrepreneurial Government Dan Kinerja Aparatur (Studi Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara)*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.4, 2016: 303-314, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/.../14752> Di Akses Pada Tanggal 08 Februari 2018
- Eka Suryaningsih Wardani (2009) *"Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar"*  
[www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../2009/Artikel\\_10205401.p...](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../2009/Artikel_10205401.p...)  
Manajemen 2009 Di Akses Pada Tanggal 06 Maret 2018
- Fajar, Siti Al., & Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Ghina Dwi Mulyani, Dadang Iskandar (2014) *"Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Terminal Bbm Tasikmalaya Regioniii) The Impa Ct Of Indirect Financial Compensation On Job Motivation (Case Study Terminal Bbm Tasikmalayaregioniii)"*  
<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/.../pengaruh-kompensasi-...>  
Di Akses Pada Tanggal 06 Maret 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Idris, Amiruddin.2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia/Oleh Amiruddin Idris E.D.1,Cet.1*—Yogyakarta: Deepublish, Februari 2016
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung

- Mulyapradana Aria, Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan/ Aria Mulyapradana, Muhammad Hatta; disunting oleh Lis Sutinah—**cet, 1.- Jakarta: visimedia,2016.**
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek. Edisi 1.* Cetakan 1.PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roihatul Musyafi'Hamidah Nayati UtamiYuniadi Mayowan.(2016) *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)* <https://media.neliti.com/.../87470-ID-pengaruh-kompensasi-finansi>. JurnalAdministrasi Bisnis (JAB)| Vol. 39 No.2 Oktober 2016 Di Akses Pada Tanggal 06 Maret 2018
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat.* Prenada Media Group. Jakarta.
- Slamet Riyadi (2011), *Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*". [jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/.../18111](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/.../18111) Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45 Di Akses Pada Tanggal 06 Maret 2018
- Windy Aprilia Murty ,Gunasti Hudiwinarsih (2012) *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)* <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/download/.../74> Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228 Di Akses Pada Tanggal 06 Maret 2018
- Yussy Santoso & Ronni R. Masman 2016, "A Practical Guidance To Executive Compensation Management" Pt Grahamedia, Jakarta

**KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN**

**ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL KABUPATEN PANGKEP**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskripsi
1.	Kompensasi Finansial tidak langsung	Tunjangan yang menghasilkan penghasilan	Pensiun	Jawaban tentang bagaimana tunjangan pensiun
			Keamanan sosial	Jawaban tentang bagaimana tunjangan keamanan sosial
		Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan	Liburan	Jawaban tentang bagaimana tunjangan liburan
			Hari besar	Jawaban tentang bagaimana tunjangan hari besar
			Pendidikan	Jawaban tentang bagaimana tunjangan pendidikan
		Tunjangan yang diterima oleh eksekutif	Jabatan /status di perusahaan	Jawaban tentang bagaimana tunjangan untuk jabatan/ status di perusahaan
2.	Motivasi kerja	Motivasi langsung	Motivasi materil	Jawaban tentang bagaimana motivasi langsung materil
			Motivasi non materil	Jawaban tentang bagaimana motivasi langsung non materil
		Motivasi tidak langsung	Fasilitas kantor	Jawaban tentang bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor
			Suasana kantor	Jawaban tentang bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor

## Lampiran 1.2

### **Pedoman Observasi**

Dalam pengamatan (Observasi) yang dilakukan adalah mengamati kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

#### A. Tujuan

Untuk memperoleh informasi dan data mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

#### B. Aspek yang diamati

1. Alamat/lokasi perusahaan
2. Perusahaan pada umumnya
3. Kompensasi finansial tidak langsung
4. Motivasi kerja
5. Apakah kompensasi finansial tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja

### Lampiran 3.

#### Pedoman Wawancara

1. Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
2. Bagaimana tunjangan pensiun pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
3. Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
4. Bagaimana tunjangan liburan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
5. Bagaimana tunjangan hari besar pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
6. Bagaimana tunjangan untuk jabatan status di perusahaan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
7. Bagaimana motivasi langsung material pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
8. Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.
9. Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep
10. Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Lampiran 2.

### Pedoman dan Checklist Observasi

Petunjuk : Beri tanda ( ) pada kolom yang telah disediakan terhadap hasil pengamatan (*observasi*) sesuai dengan option jawaban:

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Baik ( )</b>	<b>Kurang baik ( )</b>
1.	Kompensasi finansial tidak langsung pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
2.	Motivasi kerja pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		

Lampiran 2.

### Pedoman dan Checklist Observasi

Petunjuk : Beri tanda ( ) pada kolom yang telah disediakan terhadap hasil pengamatan (*observasi*) sesuai dengan option jawaban:

No	Pertanyaan	Baik ( )	Kurang baik ( )
1.	Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
2.	Bagaimana tunjangan pensiun pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
3.	Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
4.	Bagaimana tunjangan liburan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
5.	Bagaimana tunjangan hari besar pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
6.	Bagaimana tunjangan untuk jabatan status di perusahaan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
7.	Bagaimana motivasi langsung material pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep		
8.	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		
9.	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep		
10.	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.		



Lampiran 2

**MATRIKS HASIL WAWANCARA**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Hasil wawancara
1.	Kompensasi Finansial tidak langsung	Tunjangan yang menghasilkan penghasilan	Pensiun	Ada tunjangan pensiun yang diberikan
			Keamanan sosial	Ada tunjangan keamanan sosial yang diberikan
		Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan	Liburan	Ada tunjangan liburan yang diberikan
			Hari besar	Ada tunjangan hari besar yang diberikan
			Pendidikan	Belum Ada tunjangan pendidikan yang diberikan
		Tunjangan yang diterima oleh eksekutif	Jabatan /status di perusahaan	Ada tunjangan untuk jabatan/ status di perusahaan yang diberikan
2.	Motivasi kerja	Motivasi langsung	Motivasi materil	Saling memberikan motivasi langsung materil kepada karyawan
			Motivasi non materil	Saling memberikan motivasi langsung non materil kepada karyawan
		Motivasi tidak langsung	Fasilitas kantor	Tersedianya fasilitas kantor yang memadai
			Suasana kantor	Suasana didalam kantor kondusif

Lampiran 2.1

## TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)  
Nama Informan : A. Halid, S.E (AH)  
Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018  
Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum Pak, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
AH	:	Waalaikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar Pak
AH	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
AH	:	Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, tunjangan pensiun.tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan.
AA	:	Bagaimana tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal

		Kabupaten Pangkep?
AH	:	Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa DPLK (Dana pensiun lembaga keuangan) biyasa disebut dengan tunjangan simponi yang bekerja sama dengan bank BNI. Ada juga berupa uang pesangon bagi karyawan yang masa jabatannya sudah selesai.
AA	:	Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan <i>training</i> (pelatihan) namun bukan berupa tunjangan namun untuk biaya pendidikan saat ini belum dilaksanakan..
AA	:	Bagaimana tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti. Cuti terbagi dua, ada cuti tahunan dimana cuti tahunan ini bisa dilakukan sekali dalam setahun dengan lama cuti sebanyak 14 hari, sedangkan cuti panjang dilakukan sekali dalam setahun dengan lama cuti 90 hari (3 bulan) dan gaji pokok karyawan tetap berjalan.
AA	:	Bagaimana tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
AA	:	Bagaimana tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Tunjangan untuk jabatan atau status di PT PT. Prima Karya Manunggal

		juga diberikan, tunjangan ini ikut dengan gaji karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing.
<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa cincin emas sebanganyak 10 gram bagi karyawan yang pensiun, ada pula diberikan haji atau umroh, bonus tahunan, insentif, dan apabila ada yang meninggal diberikan bantuan uang duka.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat dan hadiah untuk karyawan-karyawan yang berprestasi..
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Fasilitas kantor yang diberikan berupa bangunan kantor itu sendiri yang dulunya bangunan kantor yang disewa sekarang bangunan kantor milik sendiri.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AH	:	Suasana didalam kantor baik dan kondusif, hubungan dengan karyawan lain juga baik dan berusaha menciptakan keakraban dengan karyawan lain. Hal ini merupakan salah satu motivasi tidak langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Apabila terjadi perselisihan antar karyawan diusahakan untuk mendamaikan karyawan yang terlibat

		perselisihan dengan cara dilakukan musyawarah agar tidak menghambat kinerja karyawan.
AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya pak
AH	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya pak, Assalamu Alaikum
AH	:	Walaikumsalam wr.wb

## TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)  
Nama Informan : Firdaus (FD) (Non Kunci)  
Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018  
Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum Pak, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
FD	:	Waalaiikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar Pak
FD	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Bagaimana tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
FD	:	Kita di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep mempunyai tunjangan sosial termasuk dalam kecelakaan kerja yaitu mengikuti pada program BPJS ketenaga kerja yang memiliki program tunjangan hari tua, kematian, kecelakaan kerja, dan tunjangan pensiun. Semua 4

		program ada dalam BPJS tenaga kerja.
AA	:	Bagaimana tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Bayak tunjangan-tunjangan diluar BPJS tenaga kerja, ada tunjangan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep ada tunjangan ESIMPONI yang ditabungkan masing-masing karyawan secara pribadi namun perusahaan yang tanggung. Dalam tunjangan pensiun ada didalam BPJS Tenaga kerja, di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep itu sendiri juga memiliki tunjangan pensiun yaitu pesangon dari perusahaan.
AA	:	Bagaimana tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Dalam tunjangan pendidikan untuk karyawan hanya dilakukan seminar-seminar untuk karyawan tapi tidak ada tunjangan untuk pendidikan ke perguruan tinggi.
AA	:	Bagaimana tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Tunjangan libura itu ada. Tunjangan cuti namanya ada cuti panjang dan cuti biyasa, cuti panjang itu 2 kali perhitungan dasar-dasar cuti, cuti biyasa itu cuman sekali dalam setahun, tunjangan cuti pada karyawan semua di tanggung oleh perusahaan.
AA	:	Bagaimana tunjangan hari besar pada? PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep
FD	:	Tunjangan hari raya besar,itu ada dan pasti diberikan oleh perusahaan dan diberikan 2 minggu sebelum hari raya besar.

AA	:	Bagaimana tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Ada tunjangan untuk jabatan atau status dalam perusahaan, tunjangan tersebut ikut dalam gaji sesuai dengan jabatan masing-masing dalam perusahaan.
<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Untuk karyawan yang sudah pensiun, diberikan penghargaan seperti cincin emas sebanyak 10 gram, ada juga diberangkatkan haji atau umroh, hal itu merupakan motivasi langsung secara materil.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Motivasi tidak langsung secara material itu berupa sertifikat dan terkadang imbalan namun khusus karyawan yang berprestasi.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Fasilitas kantor untuk menunjang motivasi kerja yaitu diberikanya kantor yang layak berupa interior dan eksterior yang memadai seperti peralatan kantor dan ruangan kantor.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
FD	:	Suasana kantor diusahakan kondusif, hubungan antara karyawan baik sesama karyawan saling mendukung pekerjaan karyawan lain, baik dari pimpinan sampai bawahan.

AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya pak
FD	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya pak, Assalamu Alaikum
FD	:	Walaikuk salam wr.wb

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)

Nama Informan : Aminah (AM) (Non Kunci)

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018

Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum Ibu, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
AM	:	Waalaiikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar Ibu
AM	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Apakah ada tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
AM	:	Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan dan ada tanggungan dari perusahaan
AA	:	Apakah ada tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima

		Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa tunjangan pensiun yang di bayarkan murni dari perusahaan bukan dari gaji karyawan yang di potong. Dapat di ambil setelah masa jabatannya sudah selesai.
AA	:	Apakah ada tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan <i>training</i> (pelatihan) namun bukan namun untuk biaya tunjangan pendidikan untuk karyawan keperguruan tinggi saat ini belum dilaksanakan..
AA	:	Apakah ada tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti. Cuti terbagi dua, ada cuti tahunan dan cuti panjang dilakukan sekali dalam setahun gaji pokok karyawan tetap berjalan.
AA	:	Apakah ada tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
AA	:	Apakah ada tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Tunjangan untuk jabatan atau status di PT PT. Prima Karya Manunggal tunjangan ini ikut dengan gaji karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing.

<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus tahunan dan insentif bagi karyawan.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat untuk karyawan yang berprestasi..
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Fasilitas kantor yang diberikan berupa bangunan kantor dan fasilitas kantor sudah memadai.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AM	:	Suasana didalam kantor baik dan nyaman, hubungan dengan karyawan lain juga baik.
AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya Ibu
AM	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya Ibu, Assalamu Alaikum
AM	:	Walaikukum salam wr.wb

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)

Nama Informan : Apriyesi, T.A.,S,E. (AP) (Non Kunci)

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018

Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum Ibu, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
AP	:	Waalaiikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar Ibu
AP	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Apakah ada tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
AP	:	Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan dan ada juga tanggungan dari perusahaan.
AA	:	Apakah ada tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima

		Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa tunjangan pensiun yang di bayarkan murni dari perusahaan diliat dari masa kerja karyawan dan jabatan karyawan.
AA	:	Apakah ada tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan <i>training</i> (pelatihan) dan untuk biaya pendidikan belum ada.
AA	:	Apakah ada tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti dan biasanya juga di adakan famile gathering.
AA	:	Apakah ada tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
AA	:	Apakah ada tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Tunjangan untuk jabatan atau status di PT PT. Prima Karya Manunggal tunjangan ini sesuai dengan jabatan masing-masing.
<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa

		bonus tahunan dan insentif bagi karyawan.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat untuk karyawan yang berprestasi..
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Fasilitas kantor yang diberikan kantor dan fasilitas kantor sudah memadai dan lengkap.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
AP	:	Suasana didalam kantor baik dan nyaman, hubungan dengan karyawan lain juga baik.
AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya Ibu
AP	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya Ibu, Assalamu Alaikum
AP	:	Walaikkum salam wr.wb

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)

Nama Informan : Lis Damayanti.S,Pd (LD) (Non Kunci)

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018

Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum Ibu, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
LD	:	Waalaiikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar Ibu
LD	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Apakah ada tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
LD	:	Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan dan ada tanggungan dari perusahaan
AA	:	Apakah ada tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima

		Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa tunjangan pensiun yang di bayarkan murni dari perusahaan.
AA	:	Apakah ada tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan <i>training</i> (pelatihan) namun bukan namun untuk biaya tunjangan pendidikan untuk keperguruan tinggi belum dilaksanakan..
AA	:	Apakah ada tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti. Cuti terbagi dua, ada cuti tahunan dan cuti panjang dilakukan sekali dalam setahun.
AA	:	Apakah ada tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
AA	:	Apakah ada tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Tunjangan untuk jabatan atau status di PT PT. Prima Karya Manunggal tunjangan ini sesuai dengan jabatan masing-masing.
<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?

LD	:	Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus tahunan dan insentif bagi karyawan.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat untuk karyawan yang berprestasi..
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Fasilitas kantor yang diberikan berupa fasilitas kantor sudah memadai.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
LD	:	Suasana didalam kantor baik dan nyaman, hubungan dengan karyawan lain juga baik.
AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya Ibu
LD	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya Ibu, Assalamu Alaikum
LD	:	Walaikkum salam wr.wb

Nama Peneliti : Akmal Amir (AA)

Nama Informan : Nurdin (ND) (Non Kunci)

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Juli 2018

Topik Wawancara : Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

AA	:	Assalamu alaikum pak, saya Akmal Amir dari kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ingin melakukan wawancara tentang mengenai kompensasi finansial tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep.
ND	:	Waalaiikum salam nak, iya silahkan
AA	:	Maaf mengganggu waktunya sebentar pak
ND	:	Tidak apa-apa nak, silahkan apa yang ingin ditanyakan
<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>		
AA	:	Apakah ada tunjangan keamanan sosial pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten pangkep?
ND	:	Tunjangan keamanan sosial bagi karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupah tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan ini ada dalam program BPJS Ketenaga kerjaan dan ada tanggungan dari perusahaan
AA	:	Apakah ada tunjangan pensiun pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Tunjangan pensiun yang di berikan kepada karyawan pada PT. Prima

		Karya Manunggal Kabupaten Pangkep berupa tunjangan pensiun yang di bayarkan murni dari perusahaan.
AA	:	Apakah ada tunjangan pendidikan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Pendidikan yang diberikan bagi karyawan yaitu hanya berupa seminar dan <i>training</i> (pelatihan) namun bukan namun untuk biaya tunjangan pendidikan keperguruan tinggi saat ini belum dilaksanakan.
AA	:	Apakah ada tunjangan liburan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Tunjangan liburan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa cuti. Cuti terbagi dua, ada cuti tahunan dan cuti panjang dilakukan sekali dalam setahun.
AA	:	Apakah ada tunjangan hari besar pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Tunjangan yang diberikan pada hari besar yaitu berupa THR atau tunjangan hari raya yang diberikan 2 minggu sebelum hari raya.
AA	:	Apakah ada tunjangan untuk jabatan atau status di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Tunjangan untuk jabatan atau status di PT PT. Prima Karya Manunggal tunjangan ini ikut gaji karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing.
<b>MOTIVASI KERJA</b>		
AA	:	Bagaimana motivasi langsung material pada PT. Prima Karya

		Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Motivasi langsung material yang diberikan kepada karyawan berupa bonus tahunan dan insentif bagi karyawan.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung material pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Motivasi tidak langsung material yang diberikan karyawan berupa sertifikat untuk karyawan yang berprestasi..
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan fasilitas kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Fasilitas kantor yang diberikan kantor dan fasilitas kantor sudah memadai.
AA	:	Bagaimana motivasi tidak langsung dengan suasana kantor pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?
ND	:	Suasana didalam kantor itu sangat baik dan nyaman, hubungan dengan karyawan lain juga saling terjaga dengan baik.
AA	:	Terima kasih atas informasi dan waktunya Pak
ND	:	Iya sama-sama nak, jangan sungkan untuk bertanya kembali kalau masih ada yang belum jelas.
AA	:	Iya Pak, Assalamu Alaikum
ND	:	Waalaiikum salam wr.wb





## BIOGRAFI PENULIS



Akmal Amir panggilan Akmal lahir di Pangkep pada tanggal 20 Juni 1995 dari pasangan suami istri Bapak Amir B dan Ibu Nur Aidah. Peneliti adalah anak Pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Pajjaiang Lr. 1 RT/RW 004/007 Kelurahan

Daya, Kecamatan Biring Kanaya Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Daya II lulus pada tahun 2007, SMP MtsN 02 Biring Kanaya lulus tahun 2010, SMA Makassar Mulya lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.