

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Suci Bandung

Lies Anggi Puspita Dewi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI
liesanggipuspitadewi@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian dan penyusunan skripsi ini, digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, Analisa yang digunakan adalah analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk menentukan hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu statistika (*Software SPSS V.21*)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu statistika (*Software SPSS V.21*) dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bank bjb cabang Suci Bandung memiliki hubungan yang kuat

Pemberian kompensasi merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja dari seorang karyawan. Apabila kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi maka motivasi dari seorang karyawan akan meningkat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan serta tujuan perusahaan pun akan tercapai

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu statistika (*Software SPSS V.21*) dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bank bjb cabang Suci Bandung memiliki hubungan yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan *Rank Spearman* dengan koefisien korelasi (r_s) yaitu 0.72 dan koefisien determinasi (k_d) sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebanyak 48,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu juga dilakukan uji hipotesis bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{table} ($7,764 > 2,003$) yang berarti hipotesa di terima.

Dalam melaksanakan penelitian ini, digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Kata Kunci : Sebutkan minimal 3 kata kunci

I. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi dan kelembagaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan individu didalam perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya untuk memotivasi setiap individu agar

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, bonus. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi diluar gaji secara fisik dapat berupa tunjangan, asuransi kesehatan / jiwa, cuti berbayar, dana pensiun. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Motivasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberi rangsangan untuk membina semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. (Maslow, 2010). Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Suci Bandung, mengingat dalam kenyataan di lapangan masih timbul masalah yang merupakan kendala dalam upaya peningkatan motivasi kerja tersebut.

II. Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2011). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2018)

Saydam (2000 ; 267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

III. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian digunakan metode analisa deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data:

1). **Data Primer**, diperoleh dengan cara penulis menyebarkan kuesioner untuk beberapa karyawan.

2). **Data Sekunder**, diperoleh dengan wawancara dengan sejumlah karyawan di perusahaan tersebut dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kegiatan yang dilakukan penulis adalah :

1) . Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data-data primer yaitu dengan cara :

- a. Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, untuk memperoleh data-data yang diperlukan.
- b. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis, maupun lisan mengenai masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengolahan data.
- c. Angket, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota penelitian.

2). Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dari literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penyusunan skripsi ini.

Sesuai dengan topik penelitian yang diambil yaitu “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (variabel X), sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja (Y). Secara rinci, operasional variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X) Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. (Dessler, 2007:46)	1. Kompensasi Langsung	1. Upah/ Gaji	Ordinal
		2. Insentif	
		3. Bonus/Komisi	
	2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Asuransi Kesehatan	Ordinal
		2. Asuransi Jiwa	
		3. Cuti Berbayar	
		4. Dana Pensiun	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Variabel Y) Motivasi merupakan suatu proses pengarahan dan	Kebutuhan Fisiologis	- Makan, minum, tempat beribadah, kebutuhan jasmaniah.	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. (P Robbins yang dikutip oleh Herman Sofyandi, 2007:99)			
	Kebutuhan Rasa aman	-Jaminan kerja -perlindungan kerja	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	-Rasa menerima persahabatan	Ordinal
	Kebutuhan Harga Diri	-tingkat kepercayaan diri	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	-Pemenuhan keinginan	Ordinal

IV. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan karyawan bank bjb cabang Suci Bandung untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, maka akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan dari pengolahan data primer yang diperoleh dari responden melalui angket yang disebar kepada 58 orang karyawan bank bjb Cabang Suci Bandung.

Yang menjadi responden penelitian ini adalah para karyawan bank bjb Cabang Suci Bandung dengan sampel sebanyak 58 orang karyawan terdiri dari 24 orang laki-laki dan 34 orang perempuan, dengan populasi 67 orang karyawan bank bjb cabang Suci, untuk penentuan responden penelitian penulis menggunakan rumus Slovin.

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan bank bjb cabang Suci Bandung yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	24	41
2	Perempuan	34	59
Total		58	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Tabel tersebut menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden adalah wanita sebanyak 59% sedangkan sisanya sebesar 41% adalah pria.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	20-30 tahun	33	57
2	31-35 tahun	25	31
3	36-40 tahun	7	12
4	41>	0	0
Total		58	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Tabel tersebut menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari data yang disajikan pada tabel di atas sebagian besar dari responden berusia 20-30 tahun sebanyak 57%, kemudian sebanyak 31% responden berusia 31 – 35 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 12% responden berusia 36 - 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	0	0
4	Diploma 3	20	34
5	Strata 1	30	52
6	Strata 2	8	14
7	Lainnya	0	0
Total		58	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

Tabel di atas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari data yang disajikan pada tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah Strata 1 dengan frekuensi sebanyak 30 orang atau sebesar 52%, diikuti oleh pendidikan terakhir dari responden yaitu Diploma 3 sebanyak 20 orang atau sebesar 34%, kemudian Strata 2 sebanyak 8 orang atau sebesar 14%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	%
1	< 1 tahun	5	9
2	2 - 3 tahun	30	52
3	4 - 5 tahun	19	33
4	>5 tahun	4	7
Total		58	100

Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

a. Kompensasi Langsung

Tanggapan responden terhadap dimensi kompensasi langsung ini terdiri dari 3 indikator yaitu gaji/upah, insentif, dan bonus/komisi. Berikut akan disajikan setiap pernyataan pada masing-masing indikator.

Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Kebutuhan

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	16	5	80

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Setuju	35	4	140
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	0	2	0
Sangat Tidak Setuju	3	1	3
Total	58	Nilai Total	235
Rata - rata			4.1

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Dari data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 55 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,1 termasuk dalam kategori memuaskan.

Insentif Yang Diterima Memuaskan Saya

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	11	5	55
Setuju	40	4	160
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	0	2	0
Sangat Tidak Setuju	3	1	3
Total	58	Nilai Total	230
Rata - rata			4.0

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Dari data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa insentif yang diterima memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 55 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,0 termasuk dalam kategori memuaskan.

Bonus/Komisi Yang Diterima Memuaskan Saya

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	11	5	55
Setuju	41	4	164
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	0	2	0
Sangat Tidak Setuju	2	1	2
Total	58	Nilai Total	233
Rata - rata			4.0

Sumber :Lampiran Data Penelitian

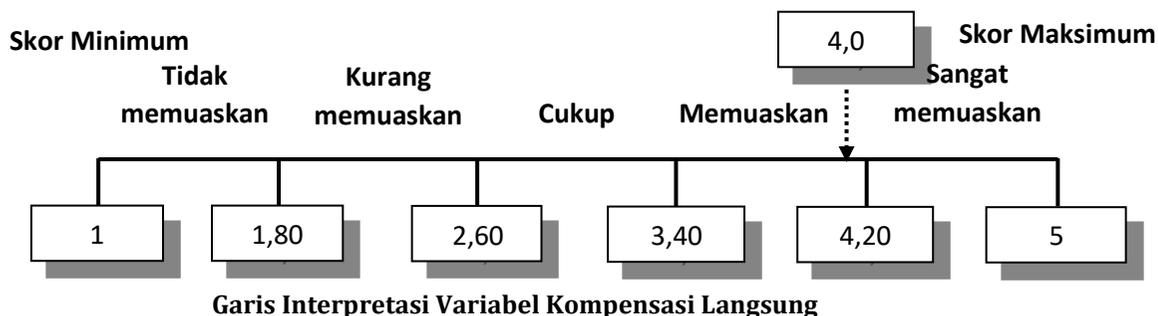
Dari data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa bonus/komisi yang diterima memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 56 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,0 termasuk dalam kategori memuaskan.

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kompensasi Langsung

No	Dimensi	Indikator	Skor Aktual	Rata-rata
1	Kompensasi Langsung	Gaji/Upah	235	4.1
2		Insentif	230	4.0
3		Bonus/Komisi	233	4.0
Total			698	4.0

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap dimensi kompensasi langsung, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.0. Jika digambarkan, maka tampak sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap dimensi kompensasi langsung termasuk dalam kategori memuaskan, berada pada interval (3,40-4,19). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan bank bjb Cabang Suci yang diberikan kepada karyawan telah memuaskan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Asuransi Kesehatan Yang Diterima Membuat Saya Semakin Giat Bekerja

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	9	5	45
Setuju	35	4	140
Cukup Setuju	8	3	24
Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	4	1	4

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Total	58	Nilai Total	217
Rata - rata			3.7

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa asuransi kesehatan yang diterima responden membuat responden semakin giat bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 52 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,7 termasuk dalam kategori memuaskan.

Asuransi Jiwa Yang Diterima Membuat Saya Merasa Tenang

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	10	5	50
Setuju	40	4	160
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	3	1	3
Total	58	Nilai Total	227
Rata - rata			3.9

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa asuransi jiwa yang diterima membuat responden merasa tenang. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 54 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,9 termasuk dalam kategori memuaskan.

Cuti Yang Diterima Membuat Saya Lebih Baik Lagi Bekerja

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	11	5	55
Setuju	37	4	148
Cukup Setuju	7	3	21
Tidak Setuju	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	2	1	2
Total	58	Nilai Total	228
Rata - rata			3.9

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa cuti yang diterima membuat responden lebih baik lagi bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 54 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan

cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,9 termasuk dalam kategori memuaskan.

Dana Pensiun Yang Diterima Membuat Saya Tenang Bekerja

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	12	5	60
Setuju	37	4	148
Cukup Setuju	5	3	15
Tidak Setuju	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	3	1	3
Total	58	Nilai Total	228
Rata - rata			3.9

Sumber : Lampiran Data Penelitian

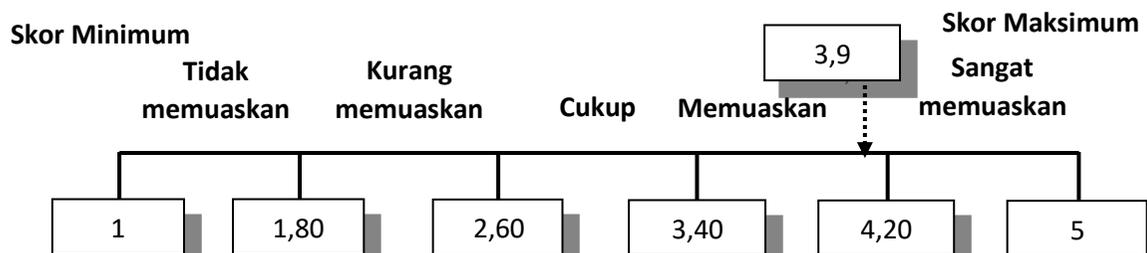
Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa dana pensiun yang diterima membuat responden tenang bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 54 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,9 termasuk dalam kategori memuaskan. Guna mengetahui penilaian responden terhadap dimensi kompensasi tidak langsung secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kompensasi Tidak Langsung

No	Dimensi	Indikator	Skor Aktual	Rata-rata
1	Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi Kesehatan	217	3.7
2		Asuransi Jiwa	227	3.9
3		Cuti Berbayar	228	3.9
4		Dana Pensiun	228	3.9
Total			900	3.9

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap dimensi kompensasi tidak langsung, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Jika digambarkan, maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Interpretasi Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap dimensi kompensasi tidak langsung sebesar 3,9 termasuk dalam kategori memuaskan, berada pada interval (3,40 - 4,19). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung yang diberikan bank bjb Cabang Suci kepada karyawan telah memuaskan.

Berikut disajikan analisis jawaban responden terhadap 2 dimensi berkaitan dengan variabel kompensasi:

Analisis Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X)

No	Variabel	Dimensi	Skor Aktual	Rata-rata
1	Kompensasi	Kompensasi Langsung	698	4.0
		Kompensasi Tidak Langsung	900	3.9
Total			1598	3.9

Sumber : Lampiran Data Penelitian

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi sebesar 3,9 termasuk dalam kategori memuaskan, berada pada interval (3,40 - 4,19). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan bank bjb Cabang Suci kepada karyawan telah memuaskan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan ini terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut akan disajikan setiap pernyataan pada masing-masing indikator.

1. Kebutuhan Fisiologis

Gaji Yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Fisik Seperti Makan, Minum, Kebutuhan Beribadah, Dan Kebutuhan Jasmaniah

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	10	5	50
Setuju	41	4	164
Cukup Setuju	6	3	18
Tidak Setuju	0	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Total	58	Nilai Total	233
Rata - rata			4.0

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, minum, kebutuhan beribadah, dan kebutuhan jasmaniah. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 57 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup

setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,0 termasuk dalam kategori tinggi.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Seberapa Banyak Pekerjaan Mencampuri Urusan Pribadi Saya

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	1	5	5
Setuju	43	4	172
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	4	2	8
Sangat Tidak Setuju	6	1	6
Total	58	Nilai Total	203
Rata - rata			3.5

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan mencampuri urusan pribadi responden. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 48 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,5 termasuk dalam kategori tinggi.

3. Kebutuhan Sosial

Pekerjaan Saya Adalah Peluang Untuk Memberikan Bantuan Kepada Orang Lain

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	1	5	5
Setuju	36	4	144
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	4	2	8
Sangat Tidak Setuju	13	1	13
Total	58	Nilai Total	182
Rata - rata			3.1

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan adalah peluang untuk memberikan bantuan kepada orang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 41 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,1 termasuk dalam kategori tinggi.

4. Kebutuhan Harga Diri

Perasaan Harga Diri Yang Diperoleh Dari Kedudukan (Posisi) Saya Sekarang

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	1	5	5

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Setuju	43	4	172
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	4	2	8
Sangat Tidak Setuju	6	1	6
Total	58	Nilai Total	203
Rata - rata			3.5

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju tentang perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan (posisi) sekarang. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 48 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,5 termasuk dalam kategori tinggi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pekerjaan Saya Memberikan Kesempatan Untuk Melakukan Kerja Kreatif atau Mengembangkan Gagasan-Gagasan Orisinil

Kategori	Frekuensi	Bobot	(f x b)
Sangat Setuju	0	5	0
Setuju	48	4	192
Cukup Setuju	4	3	12
Tidak Setuju	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	5	1	5
Total	58	Nilai Total	211
Rata - rata			3.6

Dari data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan-gagasan orisinil. Hal tersebut dapat dilihat dari seluruh responden sebanyak 52 orang yang memberikan tanggapan sangat setuju, setuju, dan cukup setuju dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,6 termasuk dalam kategori tinggi.

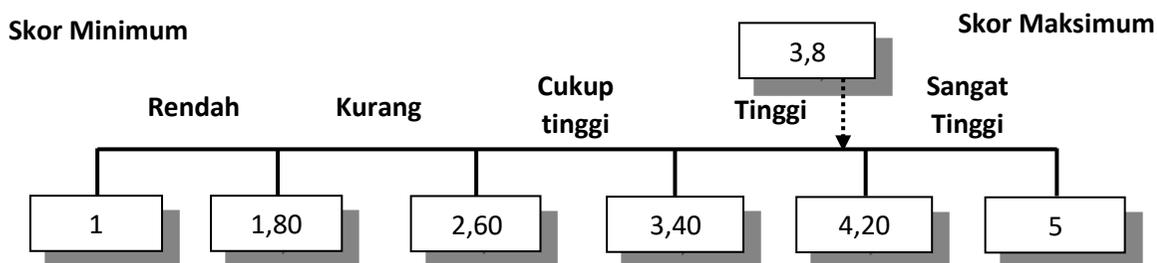
Guna mengetahui penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	Indikator	Skor Aktual	Rata-rata
1	Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan Fisiologis	233	4.0
2		Kebutuhan Rasa Aman	203	3.5

No	Variabel	Indikator	Skor Aktual	Rata-rata
3		Kebutuhan Sosial	228	3.9
4		Kebutuhan Harga Diri	228	3.9
5		Kebutuhan Aktualisasi Diri	211	3.6
Total			1103	3.8

Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Jika digambarkan, maka tampak sebagai berikut:

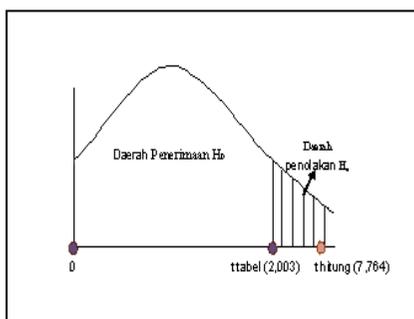


Gambar 4.4
Garis Interpretasi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 3,8 termasuk dalam kategori tinggi, berada pada interval (3,40 - 4,19). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bank bjb Cabang Suci tergolong tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja di bank bjb Cabang Suci Bandung dengan total pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebanyak 48,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak teliti.

Untuk lebih jelasnya pengujian hipotesis disajikan dalam bentuk gambar berikut ini :



Sumber: hasil kuesioner yang telah diolah.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat dan juga pembahasan secara keseluruhan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna sehubungan dengan masalah yang di bahas. Adapun saran-saran tersebut adalah :

1. Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan jabatan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang di terima karyawan. Contoh : tunjangan Teller, tunjangan Cs, tunjangan Satpam, tunjangan Bo. Sehingga seluruh karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang di berikan perusahaan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, agar tercipta kepuasan kerja dan pada akhirnya motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.
3. Perusahaan perlu mempersiapkan dengan baik rencana karir karyawannya, sehingga karyawan akan merasa jelas tentang rencana karir dan motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan pun akan semakin tinggi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat segala keterbatasan kemampuan, pengetahuan yang dimiliki penulis.

Daftar Pustaka

- Candra Wijaya. 2017. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Endah Winarti. 2018. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Tarbiyatuna.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1
- Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy. 2020. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Journal of Education Research.
- Uma Sekaran, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyu Wijayanto. 2019. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak)*. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), (2019), 8 (1)
- Wayan gede Supartha, Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*. Universitas Udayana.