

**ANALISIS PENERAPAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA  
KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**



**Windi Aprilia Anggraini**

**NIM : E20181155**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
DESEMBER 2022**

**ANALISIS PENERAPAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA  
KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

**Oleh :**

**Windi Aprilia Anggraini**

**NIM : E20181155**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIA

**Dosen Pembimbing**

IQ



**Dr. Hersa Farida Qoriani S.Kom., M.E.I**

**NIP: 198611292018012001**

**ANALISIS PENERAPAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA  
KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

**Hari : Rabu  
Tanggal: 28 Desember 2022**

**Tim Penguji**

**Ketua**

**Sekretaris**



**Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I.**  
NIP.197308301999031002



**Ana Pratiwi, M.S.A.**  
NIP.1988092320190320003

**Anggota :**

**1. Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M**  
NIP.197404201998032001

(  )

**2. Dr. Hersa Farida Qoriani S.Kom., M.E.I**  
NIP: 198611292018012001

(  )

**KEMENTERIAN AGAMA  
REPUBLIC OF INDONESIA  
KEMENTERIAN AGAMA  
J E M B E R**

**Menyetujui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

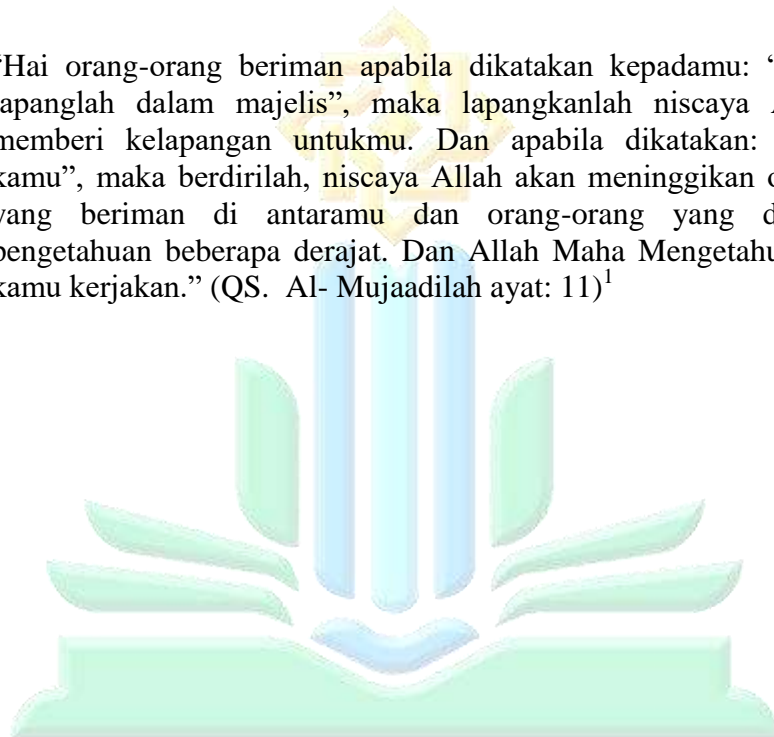


  
**Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si.**  
NIP. 196808072000031001

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al- Mujaadilah ayat: 11)<sup>1</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Alqur'an dan Terjemah (Bandung : CV Diponegoro, 2010),

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta karunia-Nya tanpa batas. Sholawat serta salam tetap tercurahkan pada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagai rasa terimakasih dan hormat, saya persembahkan Skripsi sederhana ini kepada pihak-Pihak yang telah mempercayai dan memberikan dukungan penuh yang diantaranya:

1. Allah SWT
2. Ayahanda Tercinta Alm.Winardi yang ingin sekali melihat saya memakai baju sarjana beserta toga dikepala, alhamdulillah atas izin Allah saya akan segera mewujudkannya dan Bapak dapat menyaksikan saya dari surga. Alfatihah.
3. Ibunda tercinta Nur Aini Yusuf bidadari tercantik saya didunia, support sistem terbaik, doa setiap waktunya, belahan jiwa saya, kasih sayang dan jerih payah yang beliau berikan mengantarkan saya menjadi orang yang ber agama, berilmu dan memiliki tanggung jawab.
4. Kakak saya almarhumah Diah Novita Sari yang selalu mengingatkan bakti pada orangtua, taat pada agama dan menjadi kebanggaan orangtua.
5. Dan terimakasih kepada kedua kakak saya Nurul Jannah, Diah Indrianingtyas, dan adik saya Moch.Fachri Arif Ramadhan yang selalu menjadi semangat saya untuk menjadi orang yang sukses dan bisa mengantarkan pendidikan adik saya setinggi mungkin.
6. Sahabat-sahabat terbaik yang memberikan support saya Eka, Yati, Ayu, Nurti, Leffi yang dengan sabar selalu mendengarkan keluh kesah saya, serta banyak

lagi orang-orang hebat dibelakang yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terutama seluruh teman saya dikelas Perbankan Syariah 4, kalian luar biasa yang selalu mendorong saya dengan motivasi dan memberi pengaruh yang baik.

7. Terimakasih pada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang banyak membantu dan memberi banyak dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang berlimpah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin. Segala puji bagi ALLAH SWT, berkat Rahmat-Nya lah saya bisa berada pada Titik dimana dapat menyelesaikan Skripsi ini dan berkat Ridho-Nya lah saya diberi kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan Skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”.

Sholawat serta salam tetap terlimpahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita menjadi orang yang beriman dan menjadi tuntunan kehidupan di dunia maupun Akhirat. Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Perbankan Syariah, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Tugas ini bukanlah sebuah karya yang berarti tanpa adanya campur tangan bimbingan dari Bapak dan Ibu Dosen serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih sedalam-dalamnya Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Achamd Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Abdul Rokhim, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Ibu Dr. Hersa Farida Qoriani S.Kom., M.E.I selaku Dosen Pembimbing terimakasih atas kesabaran dan arahannya yang begitu maksimal, semoga selalu diberi kesehatan dan umur yang barokah..
7. Segenap Dosen UIN Khas Jember Khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah, terima kasih atas ilmu luar biasa yang telah diberikan kepada kami selama menjadi Mahasiswa semoga selalu dalam lindungan Allah SWT..
8. Terimakasih kepada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian untuk membantu dalam proses penyelesaian Skripsi.

Tiada kata yang dapat penulis sampaikan selain doa dan terimakasih yang sebesar-besarnya pada seluruh pihak yang mendukung, semoga amal kebaikan diterima oleh Allah SWT. Dalam tugas akhir ini penulis mengusahakan semaksimal mungkin dan sangat menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya Milik Allah SWT. Maka penulis berharap kritik dan saran bagi pembaca yang membangun demi kebaikan dan perbaikan kesempurnaan skripsi ini. Dan mudah-mudahan hasil dari yang penulis susun memberikan manfaat bagi pembaca. Amin....

Jember, 9 November 2022  
Penulis  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Windi Aprilia Anggraini  
NIM. E20181155



## ABSTRAK

**Windi Aprilia Anggraini, Hersa Farida Qoriani** “*Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember*”.

Dalam suatu lembaga pasti memiliki target yang ingin dicapai, oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaku utama mendorong pencapaian tersebut, oleh sebab itu perlunya penerapan motivasi dan kompensasi yang berbeda sesuai dengan kemampuan lembaga yang dinaunginya, dengan tujuan sebagai acuan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya yakni lembaga Perbankan yang ada di Indonesia yang diterapkan oleh PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. Motivasi dan kompensasi perlu diberikan untuk karyawan agar mereka memiliki semangat kerja dan kesejahteraan agar tercapainya target yang serta karyawan yang sejahtera.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1) Bagaimana penerapan motivasi pada kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?. 2) Bagaimana penerapan kompensasi pada kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?. 3) Bagaimana implikasi penerapan motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?.

Tujuan dari Penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan penerapan motivasi pada kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang jember. 2) Mendeskripsikan penerapan Kompensasi di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. 3) Untuk mendiskripsikan implikasi penerapan motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kerja Di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan datanya menggunakan : observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode informannya menggunakan teknik *in-Depth interview*. Analisis datanya menggunakan deskriptif kualitatif, serta keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menyimpulkan : Penerapan motivasi yang dilakukan oleh PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember kepada karyawannya sudah sangat baik dan sesuai. Kompensasi yang diberikan seperti tunjangan, *reward*, dan lainnya sudah sesuai dengan peraturan. Motivasi dan kompensasi merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dan berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi pada bulan Januari – Juni 2022 PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember mengalami penurunan kinerja karyawan sebanyak 3% dikarenakan kompensasi bentuk bonus dianggap tidak sesuai oleh sebagian karyawan, akan tetapi pada faktanya bonus yang diberikan sudah sesuai berdasarkan peraturan perusahaan. Oleh sebab itu Bank perlu memberikan pemahaman kembali atas bonus yang diterima agar tidak terjadi kesalah fahaman.

**Kata Kunci** : hasil kerja, kesejahteraan karyawan, produktivitas kerja

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Definisi Istilah.....	12
F. Sistematika Pembahasan .....	15
<b>BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>18</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	18
B. Kajian Teori .....	30

<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Subjek Penelitian.....	45
D. Teknik Pengumpulan data.....	45
E. Analisis Data .....	48
F. Keabsahan Data.....	50
G. Tahap-tahap Penelitian.....	52
<b>BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....</b>	<b>56</b>
<b>A. Gambaran Objek Penelitian .....</b>	<b>56</b>
<b>B. Penyajian Data dan Analisis .....</b>	<b>77</b>
1. Penerapan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember .....	77
2. Penerapan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.....	88
3. Implikasi penerapan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.....	94
<b>C. Pembahasan Temuan.....</b>	<b>102</b>
1. Analisis penerapan motivasi pada kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember .....	102
2. Analisis penerapan kompensasi aada kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara KC Jember.....	110

3. Analisis implikasi penerapan motivasi dan kompsasi pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.....	114
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>118</b>
A. Kesimpulan .....	118
B. Saran-saran .....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Penyertaan Keaslian Tulisan	
2. Surat Katerangan Selesai Bimbingan	
3. Matrik Penelitian	
4. Pedoman Penelitian	
5. Surat Ijin Penelitian	
6. Jurnal Penelitian	
7. Surat Selesai Penelitian	
8. Dokumentasi	
9. Biodata Penulis	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

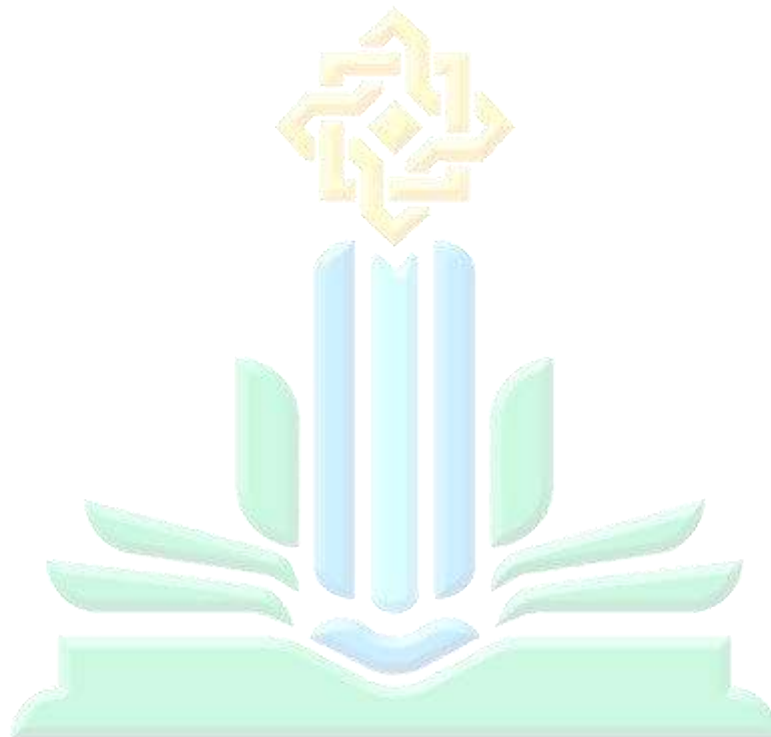
1.1 Daftar 5 Besar Bank Nasional dengan Asset terbanyak di Indonesia di Kuartal 1/22.....	4
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	28



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Proses Analisis data penelitian.....	8
4.1 Bentuk motivasi melalui media <i>Online WhatsApp</i> , short message service (SMS), dan <i>Gmail</i> .....	79
4.2 Dokumentasi fasilitas dari perusahaan.....	84



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kesuksesan suatu lembaga Perbankan tidak terlepas dari keberhasilan Manajemen dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini pastinya memerlukan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya adalah suatu energi, kemampuan, kekuatan yang dibutuhkan untuk menciptakan daya dalam sebuah gerak atau gravitasi melalui tindakan. Jenis sumber daya tersebut diantaranya sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya *finansial*, dan sumber daya ilmu pengetahuan.<sup>2</sup> Faktor penopang eksistensi terutama pada lembaga yang memiliki peran besar yakni sumber daya manusia yang merupakan pokok penting yang menjadi penggerak dalam mengembangkan suatu usaha dan menjadi faktor pendukung keberhasilan dalam mencapai target tersebut.

Manajemen sumber daya manusia bukan hal baru di lingkungan Perbankan, karena setiap Bank pasti memiliki tujuan atau target seperti pada umumnya untuk pengembangan lembaga tersebut.<sup>3</sup> Agar tercapainya suatu tujuan dibutuhkan sumber daya manusia yang pastinya bertanggung jawab dan profesional, hal tersebut berpengaruh pada berkembang tidaknya suatu lembaga tergantung peran yang dijalankan orang-orang didalamnya. Sumber daya yang dimiliki membantu mereka secara efisien menerapkan dan mengendalikan pekerjaan dengan produktivitas yang tinggi, sehingga potensi

<sup>2</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : salemba empat, 2012), 1

<sup>3</sup> Ni kadek, Nuridja, dan Wayan, "Analisis belum Tercapainya Target penjualan Elektronik dan Furniture (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Pemasaran), Vol. 4 No. 1 (2014), 8

sumber daya didalamnya dapat dimanfaatkan sebaik baiknya dan mampu memberikan output yang optimal berdasarkan Visi dan Misi yang akan dicapai. Pembentukan sumber daya manusia yang baik menjadi harapan, biasanya hal tersebut dapat dipilah menggunakan tahap seleksi sampai pada akhirnya yang bersangkutan ditempatkan pada bidang yang benar-benar ia kuasai, dengan harapan menumbuhkan semangat dan meningkatkan potensi karyawan.<sup>4</sup>

Masalah yang sering dihadapi yakni bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan tanggung jawab yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, akan tetapi perusahaan juga harus bisa menyeimbangkan antara kinerja yang diberikan karyawan dengan penghargaan atau *reward* terhadap prestasi yang diberikan perusahaan dalam kinerjanya agar mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan dihargai. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dengan banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik hal ini akan sangat menguntungkan bagi suatu lembaga. Kinerja yang baik bukan semata-mata terjadi secara kebetulan, tetapi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya salah satunya

---

<sup>4</sup> Tampubolon Hotner, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. (Depok Timur : Papas Sinar Sinanti, 2016), 2



didorong dengan pemberian motivasi yang berasal dari diri sendiri, motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya, maupun dilingkup kerja.<sup>5</sup>

Adapun lembaga yang ada yakni lembaga Perbankan. Definisi Bank Menurut Pratama & fernos (2019) adalah lembaga keuangan di Indonesia yang mempunyai peran penting bagi kelangsungan perekonomian Indonesia, Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya ialah menghimpun dana dari masyarakat dan disalurkan kembali dalam bentuk pinjaman dan lainnya. salah satu Bank tersebut yakni PT. Bank Tabungan Negara merupakan Badan Usaha milik Negara, berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dijasa pelayanan dan keuangan. Dalam perkembangannya juga telah memberikan kepercayaan pada Nasabah sehingga membuktikan perannya bagi masyarakat untuk gemar menabung dengan jaminan keamanan dan kenyamanan bagi nasabah melalui pelayanan yang baik.

Saat ini kondisi Perbankan di Indonesia telah mengalami banyak kemajuan dari waktu ke waktu. PT. Bank Tabungan Negara terbaru di tahun 2022 menghasilkan banyak sekali prestasi dengan memenangkan beberapa penghargaan diantaranya penghargaan sebagai *The best Asia's Transformation Bank 2022* di ajang *Euromoney Awards of Excellence 2022* karena BTN berhasil bertransformasi dengan baik dan perluasan bisnis sektor perumahan, penghargaan Perumahan Rakyat Indonesia Award 2022 untuk kategori *public relation* perusahaan yang dinilai sukses dalam

---

<sup>5</sup> Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : kencana, 2009), 181

mengkomunikasikan perusahaannya melalui media massa.<sup>6</sup> dan bank BTN juga berhasil mempertahankan pertumbuhan kinerja hingga Mei 2022 dengan laba bersih sebesar 49,19% atau senilai Rp. 1,06 triliun.<sup>7</sup> Bank Tabungan Negara saat ini juga menduduki predikat Bank dengan Nilai Asset terbesar posisi ke 5 di kuartal 1/2022 .

**Tabel 1.1**  
**Daftar 5 Besar Bank Nasional dengan Asset terbanyak di Indonesia**  
**dikuartal 1/2022**

Nama Bank	Asset 2022 (Rp. Triliun)	Jumlah Karyawan
Bank Mandiri	Rp. 1.734 triliun	37.750
Bank Rakyat Indonesia	Rp. 1.650 triliun	79.115
Bank Central Asia	Rp. 1.259 triliun	50.376
Bank Negara Indonesia	Rp. 931,9 triliun	27.105
Bank Tabungan Negara	Rp. 367,51 triliun	11.381

*Sumber : Data statistik Bank Indonesia*

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan Bank Tabungan Negara di kuartal 1/2022 termasuk Bank Nasional dengan asset terbanyak peringkat ke lima dengan total Aset Rp. 367,51 triliun dengan jumlah 11.381 karyawan, besar aset tersebut menunjukkan loyalitas nasabah yang menanamkan uangnya pada Bank Tabungan Negara. Tabel diatas menunjukkan keberhasilan tersebut pastinya tidak terlepas dari peran karyawan didalamnya, Oleh karena itu perlunya lembaga Perbankan untuk terus meningkatkan prestasi kerja, karena prestasi kerja karyawan merupakan wujud kesuksesan Bank mengarahkan karyawannya agar terus

<sup>6</sup> Liputan 6, "Prestasi Bank BTN di Tahun 2022", <https://m.liputan6.com>. 17 juli 2022

<sup>7</sup> Mirayanti Dina, "Laba BTN melonjak 49% hingga Mei 2022", <https://keuangan.kontan.co.id>, 21 juni 2022

berprestasi sehingga dapat mewujudkan pencapaian Bank dengan hasil yang baik. Hal tersebut tidak lepas dari keberhasilan pimpinan dan kerjasama tim yang baik, dukungan dari pemerintah serta para *stakeholder* lainnya dalam bentuk dukungan motivasi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dalam mencapai suatu hal yang ia kehendaki, dan juga untuk mendapat kepuasan atas usaha yang dilakukan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendukung perilaku seseorang.<sup>8</sup> Seperti contohnya karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai tenggang waktu dan tanggung jawab yang tinggi. Tanpa adanya dukungan motivasi dari lingkungan perusahaan, pencapaian akan sulit terwujud. Dalam dunia kerja, motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas, kreatifitas, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.<sup>9</sup> Peningkatan maupun penurunan kinerja dipengaruhi juga oleh faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena apabila karyawan merasa tidak nyaman pada lingkungan tempatnya bekerja hal tersebut akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan. Motivasi sangat krusial bagi

---

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), 109

<sup>9</sup> Suhaeni Tintin, "Pengaruh Kinerja Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan" *Jurnal Riset bisnis dan Investasi*, Vol. 3 No. 1 (2017), 32

pencapaian perusahaan, karena maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran orang-orang didalamnya.<sup>10</sup>

Disamping dorongan pemberian motivasi adapun dukungan tambahan yang menjadi salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi Perbankan dalam memajukan kualitas dan manajemen kerja adalah pemberian kompensasi kepada sumber daya manusia didalamnya agar kinerja mereka merasa dihargai. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa dapat berupa uang tunai maupun *non tunai* yang diberikan oleh lembaga Perbankan kepada karyawannya atas imbalan kerja yang telah dilakukan. Dapat diketahui kompensasi tidak sama dengan gaji, gaji merupakan upah kerja yang dibayar dengan jangka waktu yang telah ditentukan, balas jasa tersebut berupa uang dalam waktu tertentu dalam suatu kontrak.<sup>11</sup> Gaji merupakan bagian dari kompensasi tetapi yang termasuk dalam kompensasi bukan perihal gaji saja. Pemberian kompensasi menjadi pendorong dalam meningkatnya kinerja karyawan, apabila kompensasi diberikan tidak sebanding dengan yang karyawan berikan atas dasar kemajuan lembaga maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Pada dasarnya kompensasi adalah hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan yang dimana karyawan telah memberikan segala kemampuan dan usaha terbaiknya untuk tempatnya

---

<sup>10</sup> Finta Tri, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta", Vol. 13 No. 2 (2021), 59

<sup>11</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:CV Andi Offset, 2007), 142

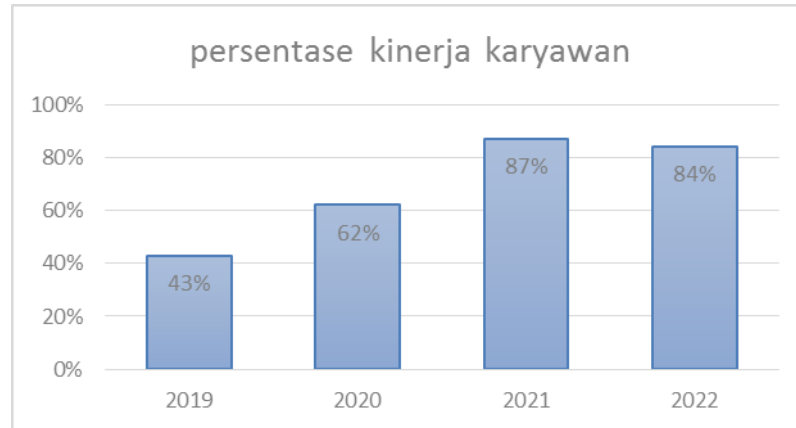
<sup>12</sup> Rika P, N.M Suci, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi", *Jurnal kinerja karyawan manajemen*, Vol. 8 No. 1 (2017), 98

bekerja, maka sewajarnya lembaga memberikan apresiasi atas jerih payahnya dengan memberikan balas jasa dan apabila pemberian kompensasi dibuat dengan benar untuk keberhasilan bersama otomatis perusahaan akan memberikan kompensasi yang sebanding dengan usaha terbaik karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memotivasi agar menghasilkan kinerja yang semakin baik dan menghasilkan prestasi yang lebih, oleh sebab itu pentingnya perhatian organisasi terhadap pemberian kompensasi yang rasional dan adil sangat diperlukan, tingkat kompensasi menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, karena relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Yang dapat dilihat dari seberapa tinggi jabatan dalam perusahaan tersebut atau dapat dilihat dari seberapa besar prestasi yang dikeluarkan untuk kemajuan perusahaan, dengan adanya hal tersebut apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi dan kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi juga menjadi salah satu alasan karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang penulis teliti pada PT Bank Tabungan Negara KC Jember dilihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2022 sebagai berikut :

## 2.1 Presentase Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Jember 2019-2022



*Sumber: Data diolah dari hasil wawancara*

Berdasarkan grafik diatas memaparkan progres kinerja karyawan dari 2019 ke 2020 mengalami kenaikan 19%, kemudian dari 2020 menuju 2021 presentase kinerja karyawan meningkat drastis sebanyak 25%, dan dari 2021 ke 2022 kuartal 1 dari bulan januari-juni presentase menurun sebanyak 3%, dari presentase tersebut menunjukkan semangat karyawan mengalami peningkatan selama 3 Tahun terakhir yakni dari 2019-2021 hal tersebut tidak terlepas dari dorongan motivasi yang diberikan Perbankan kepada karyawannya, dan kompensasi yang diterima pegawai seimbang dengan hasil yang karyawan berikan, serta pembayaran kompensasi tepat waktu, sehingga berdampak sangat baik bagi kemajuan Bank, kemudian dari tahun 2021 menuju 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 3%, walaupun penurunan tersebut sangat minim tetapi PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember harus tetap waspada dengan melakukan antisipasi agar tidak terjadi penurunan yang lebih drastis. Oleh karenanya

perlu adanya peran Bank dalam mengatasi hal tersebut karena hal semacam ini tidak akan terjadi secara kebetulan melainkan ada sebab dan akibatnya.

PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember berupaya semaksimal mungkin memberikan dorongan motivasi terbaik pada para karyawannya, kompensasi yang diberikan Bank kepada karyawan juga harus seimbang dengan kinerja yang karyawan berikan untuk perusahaan dengan adil dan bertanggung jawab. Karena persaingan yang tinggi saat ini Bank melakukan berbagai cara agar kinerja karyawan terus meningkat dengan memberi dorongan dalam bentuk motivasi secara berkala dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan.

Oleh karena itu, Peneliti tertarik meneliti pada PT Bank Tabungan Negara KC Jember karena ingin mengetahui seberapa besar peran perusahaan dapat memberikan motivasi semangat pada karyawannya agar menghasilkan kinerja yang baik, profesional, dan bertanggung jawab. Serta kompensasi seperti apa yang diterima oleh karyawan atas imbalan kerja keras mereka apakah telah sesuai dengan usaha yang mereka berikan pada perusahaan, serta apakah kompensasi dan motivasi menjadi implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”**.



## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana penerapan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?
2. Bagaimana penerapan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?
3. Bagaimana Implikasi penerapan motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian yang mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>13</sup>

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis buat berdasarkan permasalahan yang perlu diatasi maka tujuan adanya penelitian yakni :

1. Untuk mengetahui penerapan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui penerapan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui implikasi penerapan motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

---

<sup>13</sup> Tim Penyusun IAIN, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2018), 45



## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dedikasi bagi masyarakat luas dan terutama bagi Universitas Islam Negeri Kyai Achmad Siddiq Jember, sebagai masukan untuk pengembangan ilmu Perbankan Syariah dengan tujuan menambah pemahaman dan wawasan dalam penerapan motivasi dan pemberian Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.
- b. Hasil Penelitian yang penulis buat juga diharapkan dapat menjadi acuan sebagai referensi ataupun rujukan dalam penelitian yang sejenis, terutama dalam hal meng analisis pentingnya motivasi dan penerapan kompensasi pada peningkatan kinerja Karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi penulis

Memberikan pandangan serta pemahaman yang lebih mendalam dengan bahan materi yang sudah difahami, padat, singkat dan juga jelas serta menambah wawasan akan pentingnya motivasi pada diri untuk meningkatkan semangat bekerja dan diimbangi dengan kompensasi dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

#### b. Bagi Akademisi

Sangat diharapkan penelitian tersebut mampu mengembangkan Ilmu pengetahuan, pentingnya peran motivasi dari diri sendiri ataupun

motivasi dari orang lain untuk menunjang semangat bekerja dan juga didukung dengan adanya kompensasi yang perusahaan berikan dengan tujuan meningkatkan kinerja para karyawan, hal tersebut bisa menjadi bekal bagi kita untuk menemukan solusi apabila nanti jika telah bekerja dan merasa mulai jenuh atau lelah dengan pekerjaan yang sedang kita jalani, maka bisa menjadikan penelitian ini sebagai acuan semangat dan cara penanganan diri.

c. Bagi perusahaan

Penelitian tersebut dapat menjadi acuan perusahaan untuk memberikan motivasi dan kompensasi terhadap karyawan, supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi arahan untuk menarik minat masyarakat untuk menabung, berinvestasi dan lain sebagainya di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember karena pelayanan dan fasilitas terbaik yang diberikan penuh tanggung jawab dan keamanan yang terjamin.

**E. Definisi Istilah**

Definisi istilah berisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitiannya. Dengan harapan agar tidak jadi kesalah fahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Tim penyusun, pedoman penulisan karya ilmiah, (Jember:IAIN Jember Press, 2020), 45-46

## 1. Definisi Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penjelasan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian itu, serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dari arti keseluruhan.

Analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan satu dengan yang lainnya dan fungsi masing masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.<sup>15</sup> Dapat disimpulkan pada pernyataan diatas bahwa analisis merupakan suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan atau memecahkan unit menjadi unit yang lebih kecil.

## 2. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu hal.<sup>16</sup> Motivasi menjadi faktor pendorong kinerja karyawan agar mereka dengan semaksimal mungkin dalam kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi juga memiliki kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan dan bertindak dalam satu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Yuni, Edo dan Risnal, "jurnal teknologi dan open sourche", 133

<sup>16</sup> Edy, 10

<sup>17</sup> Edy, 110

### 3. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan kaitan dengan imbalan-imbalan yang akan didapat oleh pekerja melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi yang akan diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas apa yang mereka lakukan. Baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung atau berupa penghargaan (*non-finansial*). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan diluar dari pendapatan perbulan atau waktu tertentu atau dapat disebut dengan gaji.<sup>18</sup>

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi atas jasa mereka pada tempat ia bekerja. Dengan begitu, kompensasi bukan sekedar dalam bentuk *finansial* saja seperti, gaji, upah, komisi, bonus. Adapula yang berbentuk *non finansial* seperti : asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan. Bentuk pekerjaannya yakni berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

### 4. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen, yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar hasil

<sup>18</sup> Edy Sutrisn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : kencana, 2017, 183

kerja, target, sasaran kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>19</sup>

Sedangkan definisi karyawan Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memnuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yg melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan atau perorangan) dengan menerima upah diluar hubungan tenaga kerja.

Definisi kinerja karyawan menurut Hakim (2006) merupakan hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam sebuah perusahaan pada periode tertentu, yang dihubungkan berdasarkan nilai dan standart dari perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing.

#### **F. Sistematika pembahasan**

Sistematika Pembahasan berisi deskripsi, alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian hingga penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk

---

<sup>19</sup> Darsana I Made, Franciska titing Koerniawati, Aplikasi pada Manajemen Sumber daya manusia kepariwisataan, (Bandung : Nilacakra, 2021). 69

deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi. Untuk menghasilkan suatu tulisan yang teratur dan terarah, peneliti menguraikan penelitian ini dalam lima bab, sebagai berikut :

### **BAB 1 : Pendahuluan**

Membahas tentang gambaran umum untuk memberikan pola pikir terhadap keseluruhan pada skripsi yang meliputi, latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : Kajian Pustaka**

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu sebagai salah satu sumber informasi dan perbandingan untuk menyusun kepustakaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti yakni “Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”. dan dilanjut dengan kajian teori yakni teori pengertian motivasi, teori faktor-faktor motivasi, pengertian kompensasi, teori tujuan kompensasi, teori faktor yang mempengaruhi kompensasi, teori pengertian kinerja, dan teori penilaian kinerja.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Berisi tentang deskripsi data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dengan objektif, menguraikan secara jelas metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

#### **BAB IV : Hasil Penelitian**

Berisi hasil analisis data yang didapat yang pada hakikatnya merupakan data-data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisa sesuai dengan teknik yang ditetapkan dalam skripsi ini. Pada bab ini membahas yang berkaitan dengan “Analisis Penerapan Kompensasi dan Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”.

#### **BAB V : Penutup**

Bab ini memudahkan para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan serta pemberian saran bagi semua pihak yang terkait dengan “Analisis Penerapan Kompensasi dan Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”. Selanjutnya skripsi ini diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran pernyataan keaslian tulisan, lampiran surat selesai penelitian, lampiran surat ijin penelitian, dokumentasi, biodata penulis dan lain sebagainya untuk pendukung kelengkapan data skripsi.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Merupakan upaya peneliti untuk mengidentifikasi sebuah perbandingan dan kemudian untuk menemukan sebuah gambaran baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu seorang peneliti untuk memposisikan penelitian serta menentukan orsinalitas dari peneliti.

Tujuan dicantumkan sebuah penelitian terdahulu yakni memahami karya yang telah dibuat oleh orang lain sebagai referensi untuk karya orang lain, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Pada penelitian terdahulu ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai topik atau permasalahan yang akan diangkat, kemudian membuat sebuah ringkasan baik yang terpublis ataupun yang belum terpublikasikan. Beberapa penelitian yang penulis jadikan referensi diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Etika Roswani, (2018) dengan judul “analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar”. penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, menggunakan metode kualitatif yang berlandaskan filsafat porpositivisme secara ilmiah. Penelitian ini menyimpulkan analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi witel Makasar bahwa motivasi



sangatlah penting perannya untuk menunjang kinerja karyawan, apabila kinerja memuaskan maka dapat berimbas pada meningkatnya perusahaan pula dan meningkatkan citra perusahaan. Pemberian motivasi oleh PT. Telekomunikasi Indonesia witel Makassar sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kinerja. Motivasi yang diberikan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian motivasi yang berkaitan, ditambah dengan karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan atas hasil kerjanya agar mereka merasa dihargai dalam usahanya. penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif yaitu suatu gejala dan fakta terhadap objek pada saat penelitian berlangsung, teknik penelitian yang digunakan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.<sup>20</sup> Perbedaan yang saya teliti selain perbedaan lokasi yakni pada PT Telkom witel makassar dan saya pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember, dan cara memotivasi karyawanpun berbeda jika pada lokasi yang saya teliti terdapat rutinan perkumpulan untuk meng akrabkan satu dengan yang lain dalam menciptakan suasana kekeluargaan mereka sangat antusias dan kompak, jika pada PT Telkom kegiatan tersebut tidak banyak diikuti oleh karyawan sehingga kurang adanya keakraban.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief, (2018) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)”. Kesimpulan dari penelitian tersebut

---

<sup>20</sup> Roswani Etika, “Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar” (Skripsi : Universitas Muhamadiyah Makassar, 2018), 79

kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dan hasil uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja.<sup>21</sup> Perbedaan yang saya teliti mengenai lokasi penelitian, metode yang digunakan saya menggunakan kualitatif dan Abdul Latief menggunakan kuantitatif, kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BTN KC Jember, tetapi tidak begitu berperan besar pada penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Marseila, (2018) dengan judul “pengaruh motivasi dan kompensasi pada PT Dipa Pharmed Intersains Jakarta”. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerjanya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan berpengaruhnya motivasi pada kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner.<sup>22</sup> Perbedaan dengan yang saya teliti yakni mengenai lokasi

---

<sup>21</sup> Abdul Latief, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)” (skripsi :Universitas Samudra, 2018). 115

<sup>22</sup> Marseila Fransisca, “pengaruh Motivasi dan Kompensasi pada PT Dipa Pharmed Intersains Jakarta” (Skripsi : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019), 158

penelitian saya pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dan motivasi maupun kompensasi sama berpengaruhnya pada kinerja karyawan, dan metode yang digunakanpun berbeda yakni metode kuaalitatif dan marselia menggunakan metode kuantitatif.

4. Penelitian yang dilakukan Oleh Anjar Kususiyanah, (2019) dengan judul “Analisis Penerapan Motivasi dan kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Madiun”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *field research* dan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pencarian data serta pengumpulan data yang dilakukan ditempat terjadinya fenomena atau kasus tertentu terjadi, mulai dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian penulis, motivasi dan kompensasi haruslah diberikn agar karyawan memiliki semangat kerja dan demi kesejahteraan karyawan untuk tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, faktor-faktor motivasi karyawan yakni melakukan jabat tangan setiap pagi antar karyawan, memberika pujian yang tulus satu dengan lainnya dan menghargai orang lain, mengadakan acara rutin membaca Alqur’an, kegiatan outbond, mengadakan pelatihan dan lain sebagainya. Penerapan kompensasi pada karyawan juga pada Bank BRI syariah Kc Madiun diantaranya pemberian gaji pokok, pemberian *reward*, pemberian tunjangan yang sesuai dan kebutuhan karyawan tetapi juga lebih berhati-hati dalam pemberian bonus dalam memberikan *reward* karena dikhawatirkan akan menurunkan kinerja Karyawan. Dalam kurun waktu 1 tahun terakhir kinerja karyawan

mengakibatkan terjadi turnover secara besar-besaran. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa penerapan motivasi dan kompensasi yang dilakukan di Bank BRI Syariah KC Madiun sudah sesuai dengan teori dan kebutuhan karyawan, tetapi kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pencapaian yang telah dicapai selama memenuhi target dilihat dari bukti *preview* rekap sistem manajemen tahun 2018 pada kolom kriteria sistem manajemen moderasi menunjukkan bahwa ada beberapa yang harus diperbaiki, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak produktif dalam kurun satu tahun terakhir sehingga menyebabkan turnover meningkat drastis.<sup>23</sup> Perbedaan dengan yang saya teliti yakni mengenai lokasi tempat yang dijadikan objek milik Anjar Kususiyanah di Bank BRI Syariah KC Madiun, dan saya di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ita Khulyani, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Hasil dari penelitian yang penulis teliti diketahui bahwa kompensasi dan motivasi membawa pengaruh yang signifikan terlihat dari variabel keduanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan perlu ditingkatkan kembali karena semakin meningkat kompensasi terutama dalam hal bonus produksi yang diberikan maka maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumi

---

<sup>23</sup> Kususiyanah Anjar, Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Madiun” (Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 110

Ayu, akan lebih meningkatkan motivasi karyawan apabila motivasi yang diberikan pada karyawan ditambahkan dalam penghargaan sehingga kinerja mereka juga dapat meningkat pesat. Perbedaan dengan penelitian yang Penulis lakukan yakni motivasi yang diberikan sudah sangat sesuai dan karyawan merasa puas dengan dorongan motivasi tersebut serta kompensasi yang diberikannya pun sudah sesuai hanya saja permasalahan yang sama terletak pada bonus yang diberikan masih kurang sesuai.<sup>24</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Emi Dahlia, (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil dari penelitian yang penulis teliti diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh pada terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara variabel mediasi tidak memberikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memberikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa diberikan dengan kompensasi dan motivasi secara langsung terhadap para karyawan serta pemberian motivasi dan kompensasi

---

<sup>24</sup> Khulyana Ita, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” (skripsi : Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019), 73

berdasarkan kepuasan kerja, maka disimpulkan dari penelitian ini yang perlu diperbaiki yaitu kompensasi yang diterima oleh pegawai dan memastikan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan karyawan berikan untuk perusahaan dan bisa untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, selain itu bentuk kompensasi tidak langsung juga perlu diperhatikan seperti jaminan kesehatan, pemberian THR, Bonus dan lain sebagainya, dan karyawan mendapat kesempatan meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>25</sup> Perbedaan dengan yang saya teliti yakni selain lokasi yang berbeda juga metode yang digunakanpun berbeda, saya menggunakan metode kualitatif dan Emi Dahlia menggunakan metode kuantitatif.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Riska Ayu Oktaviani, (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Niaga Yogyakarta”. Hasil penelitian pada PT. Dian Niaga Yogyakarta dengan meng analisis menggunakan metode kuantitatif dengan memakai SPSS data diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner tentang kompensasi dan motivasi karyawan, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji T, dan koefien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwan Kompensasi dan motivasi sama-sama tidak berpengaruh pada tingkat kinerja karyawannya, beegitupun secara parsial kompensasi dan

---

<sup>25</sup> Dahlia Emi, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” (skripsi : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2021), 102



motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu agar perusahaan tetap memikirkan kesejahteraan karyawan serta meninjau kembali agar motivasi dan kompensasi yang diberikan dapat bersemangat melakukan pekerjaannya.<sup>26</sup> Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan bahwasannya motivasi dan kompensasi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebab kompensasi yang diberikan sesuai atas kinerja yang dilakukan dapat meningkatkan semangat bekerja untuk melakukan kinerja yang terbaik, begitupun dengan motivasi terutama dari diri sendiri dan lingkungan kerja yang nyaman.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Doni (2021) dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan”. Hasil penelitian dari peneliti yakni, kompensasi yang diberikan PT. Anugerah Sawit Harapan berupa kompensasi langsung seperti gaji pokok, dan kompensasi tidak langsung *Non Finansial* seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, upah lembur, rekan kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya. Dalam 6 bulan terakhir kinerja karyawan belum maksimal, dengan alasan terdapat sebagian yang puas dan ada sebagian tidak puas atas pemberian kompensasi yang perusahaan berikan dikarenakan perusahaan sering kali menunda pemberian kompensasi pada karyawannya. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember kompensasi yang diberikan untuk karyawannya tepat

---

<sup>26</sup> Riska Theresia Ayu Oktaviani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Niaga Yogyakarta” (Skripsi : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2021), 213

waktu dan sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan bagi perusahaan oleh sebab itu PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember setiap tahunnya presentase kinerja karyawan selalu meningkat karena perusahaan selalu menggunakan strategi yang sangat baik setiap tahunnya.<sup>27</sup>

9. Penelitian yang dilakukan oleh Nor Ayu Amelia, (2021) “Peranan Motivasi dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Dealer Delima Motor Banjarmasin”. Kesimpulan yang peneliti lakukan yakni motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawannya kurang memadai dan pelatihan yang diberikan pun tidak diberikan secara merata hanya pada bagian tertentu. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat kurang dan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan untuk perusahaan serta banyak karyawan yang mendapat gaji dibawah UMR. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yakni pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember motivasi yang diberikan sangat maksimal melalui 2 cara secara *offline* yakni pada saat *briefing* pagi dan pemberian motivasi secara online yang diberikan melalui media *WhatsApp*, *short message service (SMS)* ataupun *Gmail*, serta kompensasi yang diberikanpun sangat memuaskan seimbang dengan kinerja yang karyawan berikan untuk perusahaan.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Doni, “Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan” (Skripsi : Universitas Islam Kalimantan MAB). 70

<sup>28</sup> Amelia, Nor Ayu, “Motivasi dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dealer Delima Motor Banjar Masin” (Skripsi : Universitas Islam Kalimantan MAB). 121



10. Penelitian yang dilakukan Oleh Haeril Anwar (2022), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai”. Berdasarkan hasil penelitian penulis kompensasi adalah totalitas balas jasa yang diterima pegawai selaku akibat dari penerapan pekerjaan di organisasi dalam wujud uang ataupun yang lain seperti, upah, bonus, intensif, serta tunjangan yang lain semacam tunjangan kesehatan, uang makan dan lain sebagainya. Kompensasi terbagi menjadi 2 secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji, benefit, komisi. Dan kompensasi tidak langsung seperti liburan, berbagai asuransi, kepedulian keagamaan perawatan anak dan lain sebagainya. Serta motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dilakukan dengan maksimal seperti pemberian semangat dari atasan kepada bawahannya. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja, motivasi juga berpengaruh secara signifikan sebagai dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena semakin sering atasan memberikan motivasi pada bawahannya maka akan mudah pula pencapaian yang diinginkan perusahaan dalam waktu kedepan, karena apabila kompensasi saja yang diberikan dengan sesuai tanpa diimbangi adanya motivasi maka tidak akan berpengaruh banyak terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Anwar Haeril, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai” (skripsi :Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), 65

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan**

No	Nama & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Etika Roswani, (2018)	“analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar”	menggunakan metode kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mengadakan kegiatan keakraban yang dilakukan beberapa bulan sekali, PT Telkom kegiatan tersebut tidak banyak diikuti oleh karyawan</li> <li>• Sedangkan pada Bank BTN KC Jember mayoritas antusias hadir dalam Event apa saja yang diadakan perusahaan</li> </ul>
2	Abdul Latief, (2018)	“Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)”	Motivasi dan kompensasi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BTN KC Jember,</li> <li>• tetapi tidak begitu berperan besar pada penelitian yang dilakukan oleh Abdul latief.</li> </ul>
3	Fransiska Marseila, (2018)	“pengaruh motivasi dan kompensasi pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta”	kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap peningktana kinerja karyawan,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• metode yang digunakan berbeda yakni peneliti menggunakan metode kualitatif dan marselia menggunakan metode kuantitatif</li> </ul>
4	Anjar Kususiyanah, (2019)	“Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Madiun”	pemberian gaji pokok, pemberian reward, pemberian tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lokasi tempat yang dijadikan objek milik saya di Bank BTN KC Jember.</li> <li>• Anjar Kususiyanah di Bank BRI Syariah KC Madiun,</li> </ul>
5	Ita Khulyana, (2019)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Pemberian motivasi dan kompensasi saling berkaitan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penelitian yang Saya gunakan menggunakan penelitian kualitatif</li> <li>• penelitian yang</li> </ul>

No	Nama & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Karyawan”	berpengaruh pada kinerja karyawan	dilakukan. Ini menggunakan penelitian kuantitatif
6	Emi Dahlia, (2021)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”	kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan di dorong oleh motivasi diri maupun dari orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja yang Saya teliti sangat mengayomi satu sama lain,</li> <li>• dan penelitian emi masih kurang adanya keakraban antar sesama karyawan</li> </ul>
7	Theresia Riska Ayu Oktaviani, (2021)”	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DianNiaga Yogyakarta	Sama-sama memotivasi dan memberi kompensasi yang layak dan sesuai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian yang Saya lakukan antara motivasi dan kompensasi saling berkaitan,</li> <li>• penelitian Theresia keduanya tidak saling berkaitan.</li> </ul>
8	Doni (2021)	“Analisis Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan”	Kompensasinya sama-sama terbagi dalam 2 bagian yakni kompensasi langsung dan tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penelitian yang Saya lakukan kompensasi yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan</li> <li>• penelitian Doni kompensasi tidak diberikan tepat waktu</li> </ul>
9	Nor Ayu Amelia (2021)	“Motivasi dan Kompensasi kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Dealer Delima Motor Banjar Masin”	Motivasi menjadi faktor pendukung untuk peningkatan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• penelitian yang penulis lakukan pemberian motivasi oleh perusahaan pada karyawannya sangat maksimal</li> <li>• penelitian yang dilakukan Nor ayu amelia motivasi yang diberikan tidak maksimal</li> </ul>
10	Haeril Anwar (2022)	“Pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai”	Sama-sama berperan penting adanya motivasi dan diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian yang Saya lakukan yakni pada PT. Bank Tabungan Negara KC Jember</li> <li>• Penelitian yang Haeril Anwar lakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)</li> </ul>

## B. Kajian Teori

### 1. Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan dorongan dari orang lain maupun diri sendiri yang mampu memacu perilaku manusia ataupun organisasi yang membuat manusia bertindak yang nantinya dapat berpengaruh baik pada peningkatan kinerja yang dilakukan.<sup>30</sup>

Sutrisno menyatakan motivasi adalah dorongan, keinginan atau pendukung yang dapat membuat seseorang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan gairah, hasrat, keinginan, dan energi dari dalam diri sehingga dapat bertindak menuju kearah yang lebih optimal. karena kuat dan lemahnya motivasi seseorang akan berdampak pada besar atau kecil prestasi yang dicapai.<sup>31</sup>

Dari definisi berikut disimpulkan Motivasi merupakan dorongan dari diri sendiri maupun orang lain yang sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong semangat manusia untuk melakukan segala sesuatu untuk lebih baik lagi. Terutama dalam perusahaan atau organisasi motivasi sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>30</sup> Saiful Moh. B, pengaruh Kepemimpinan Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikaikan terhadap kinerja dosen, (Surabaya : CV. Jakad Publishing, 2018), 50

<sup>31</sup> Maruli Raja Tua S, Pengaruh Kkomunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap motivasi Kerja, (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020), 56-57

1) Menurut Hasibuan ada 2 metode motivasi, yaitu :<sup>32</sup>

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap orang untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya, seperti : pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Tak Langsung berupa fasilitas pendorong agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga semakin rajin dan giat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya : mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan lain sebagainya.

2) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Suswanti Secara umum motivasi terbagi menjadi 4 jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia yakni :

- a. Motivasi positif, adalah suatu proses pemberian semangat untuk meningkatkan semangat, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi orang lain agar seseorang dapat bekerja dengan sangat baik dengan memberikan keuntungan tertentu.
- b. Motivasi negatif, ketakutan seseorang terhadap kegagalan yang akan terjadi sehingga dapat mengganggu konsentrasi, hal tersebut terjadi karena ketakutan yang berlebihan.

---

<sup>32</sup> Suswanti Endang, *Membangun Kinerja dan Motivasi Dalam Berorganisasi*, (Malang : Media Nusa Creative, 2020), 56

- c. Motivasi dari luar, motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh dari orang lain dirual pikiran diri sendiri.
- d. Motivasi dari dalam, dorongan semangat atau keinginan baik dari dalam diri sendiri sehingga menghasilkan kinerja atau hasil yang memuaskan.<sup>33</sup>

### 3) Tujuan Motivasi

Pengamatan dan pengawasan harus dilakukan oleh atasan kepada tingkah laku bawahannya yang didorong atas keinginan untung mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, tujuan motivasi untuk menggerakkan pegawai melakukan sesuatu sehingga menghasilkan output yang baik untuk tujuan tertentu, tujuan motivasi tersebut diantaranya :

- a. Menciptakan suasana kerja dan lingkungan yang baik.
- b. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri indivudi karyawan.
- c. Memperbaiki tingkat keajahteraan karyawan.
- d. Menumbuhkan sikap disiplin karyawan.
- e. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

### 4) Pentingnya motivasi

- a. Rasa hormat, dengan memberi penghargaan dapat menimbulkan rasa hormat atas kerja keras yang ia lakukan dan perilaku tersebut sebuat keadilan. Adil disini bukan berarti sama rata, melainkan

---

<sup>33</sup> Suswanti, 57



memberikan berdasarkan kelebihan pegawai seperti, prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan lain sebagainya.

- b. Informasi, memberikan informasi pada karyawan mengenai aktivitas organisasi bagaimana dan apa yang harus dilakukan.
- c. Hukuman, berikan hukuman pada karyawan yang bersalah pada ruangan yang berbeda, jangan pada 1 ruangan yang disaksikan oleh banyak orang karena dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan diri orang lain.
- d. Perusahaan, Hal tersebut dilakukan atasan untuk memotivasi karyawan dengan memahami karakter masing-masing, hal tersebut sangat sulit dilakukan dan membutuhkan waktu yang sedikit lama. Motivasinya berupa : rasa partisipasi, rasa persahabatan, rasa diterima pada kelompok manapun, rasa mencapai prestasi.

#### 5) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Muhammad Abu Wildan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya :

- 1) Faktor Internal : merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang , hal ini muncul karena keinginan seseorang untuk mendapat prestasi dan tanggung jawab pada dirinya, ada beberapa hal yang termasuk faktor internal, diantaranya :<sup>34</sup>
  - a) Harga diri dan prestasi
  - b) Kebutuhan akan sesuatu didalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk mewujudkannya
  - c) Adanya harapan dimasa yang akan datang

<sup>34</sup> Abu Muhammad Wildan, Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, (Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021), 50-51



- d) Bertanggung jawab
  - e) Kepuasan kerja untuk memotivasi diri
- 2) Faktor eksternal : motivasi yang bersumber dari diri orang lain, motivasi eksternal diantaranya :
- a) Besarnya imbalan yang didapat
  - b) Kelompok kerja, dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya.
  - c) Kondisi kerja, seperti seseorang melakukan pekerjaan dengan baik.
  - d) Adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang saat bekerja.
  - f) Hubungan antara teman atau atasan, hubungan dengan bawahan (Interpersonal).

## 2. Kompensasi

Menurut Hasibuan Kompensasi merupakan salah satu alat motivasi untuk mengatur atau mengelola sikap dan perilaku serta cara berfikir karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dari individu sesuai dengan arahan dan tuntutan perusahaan tempat mereka bekerja.<sup>35</sup> Menurut Ghozali Saydam kompensasi adalah hak milik karyawan yang telah memberikan tenaga, pikiran, serta waktunya yang diberikan oleh

---

<sup>35</sup> Artaya I Putu, sulistyani Eka Putri dkk, Penerapan Kompensasi dalam Industri Padat Karya Indonesia, (Surabaya : Narotama University Press, 2019), 1-2

perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat memberikan pengaruh baik pada kinerja selanjutnya.<sup>36</sup>

Dapat disimpulkan kompensasi artinya pendapatan di luar gaji yang diperoleh karyawan dari perusahaan berupa bonus ataupun tunjangan sebagai tambahan upah karena karyawan telah terikat sebuah kepentingan perusahaan atau sejenisnya maka dengan terpaksa karyawan harus mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, spiritual, energi, kepedulian, mental, untuk fokus pada kepentingan perusahaan dimana karyawan bekerja sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama.

#### a. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan Melayu S.P kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :<sup>37</sup>

- 1) Pembayaran secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus atau komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
- 3) Ganjaran *Non finansial* (*non financial reward*) seperti kantor yang nyaman.

<sup>36</sup> Winata Edi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan, (Lombok Tengah : Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia, 2022), 16

<sup>37</sup> Suci Febby Yulanda, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu" (Skripsi : UIN Raden Intan Lampung, 2017), 29-30

b. Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Menghargai prestasi Kerja, dengan pemberian kompensasi yang cukup merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan, adanya kompensasi ini menciptakan adanya keadilan antar karyawan sebab siapa yang melakukan kinerja dengan baik maka dia akan mendapat imbalan atau bonus, begitupula sebaliknya. Sehingga karyawan berlomba-lomba memperbaiki kinerja mereka sebaik mungkin.
- 3) Mempertahankan karyawan, adanya kompensasi yang baik pada karyawan akan lebih giat bekerja pada perusahaan tersebut.
- 4) Memperoleh Karyawan yang bermutu, akan mengurangi adanya rekrutmrn, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain
- 5) Mematuhi peraturan-peraturan.<sup>38</sup>

c. Fungsi Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo terdapat Fungsi-fungsi pemberian Kompensasi adalah :<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Suci, 188

<sup>39</sup> Marnisah Luis, Hubungan Industriand dan Kompensasi, (Yogyakarta : CV Budi Utomo, 2019), 101-102

1) Pembagian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi yang sesuai untuk karyawan yang memiliki prestasi akan mendorong karyawan yang lain agar semakin giat, semangat untuk bekerja yang lebih produktif. Dengan artian karyawan nantinya dapat berpindah dari kompensasi rendah ke arah kompensasi tinggi tergantung pada ketekunan dan semakin membaiknya kinerja yang dilakukan

2) Penggunaan sumber daya manusia dengan lebih efektif dan praktis.

Dengan adanya kompensasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien mungkin, sebab dengan cara tersebut karyawan berlomba-lomba saling meningkatkan semangat dan ketekunan serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong Stabilitas dan perkembangan ekonomi secara keseluruhan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Slamet Riyadi dalam pemberian kompensasi, juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi tiga, yaitu internal organisasi, pribadi karyawan, dan faktor *eksternal* pegawai, ulasannya sebagai berikut :<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Riyadi Slamet, Faktor Peningkatan Kinerja Melalui JOB Stress, (Sidoarjo : Zifatama Jawara, 2018),130-131

### 1) Faktor Internal Organisasi

Faktor yang mempengaruhi internal organisasi mempengaruhi besarnya kompensasi dan serikat pekerja:

a) Dana Organisasi : kesanggupan perusahaan untuk melakukan kompensasi tergantung dana yang terpenuhi untuk keperluan tersebut. Sebab semakin besarnya prestasi karyawan maka semakin besar pula keuntungan perusahaan, dan besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana kompensasi yang diberikan pada karyawan.

b) Serikat pekerja : merupakan simbol kekuatan pekerja didalam menentukan perbaikan nasib, serikat pekerja juga dapat mempengaruhi penetapan dan pelaksanaan kompensasi pada sebuah perusahaan.

### 2) Faktor pribadi

a) Produktifitas kerja : dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan, semakin bagus pekerjaan yang dihasilkan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang didapat.

b) Posisi dan jabatan : hal tersebut menentukan semakin besar tanggung jawab karyawan maka akan semakin besar pula kompensasi yang didapatkan, hal tersebut berlaku sebaliknya.

c) Pengalaman dan Pendidikan : hal ini juga mempengaruhi besar rendahnya kompensasi, pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan tinggi akan mendapat

kompensasi yang lebih besar daripada yang berpengalaman sedikit dan pendidikan yang lebih rendah.

- d) Jenis dan sifat pekerjaan : kompensasi pekerjaan dilapangan berbeda dengan didalam ruangan karena mempertimbangkan profesionalisme pekerjaan sebab diukur dari seberapa besar resiko yang diemban.<sup>41</sup>

3) Faktor eksternal

- a) Penawaran dan permintaan kerja
- b) Biaya hidup
- c) Kebijakan pemerintah
- d) Kondisi perekonomian Nasional.

3. Kinerja karyawan

Menurut Benardin & Russel kinerja karyawan merupakan seseorang karyawan yang melakukan fungsinya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan mencapai keberhasilan prestasi secara kualitas maupun kuantitas yang diberikan karyawan pada organisasi atau perusahaannya.<sup>42</sup> Definisi menurut kinerja karyawan Mangkunegara merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasa pada karyawannya.<sup>43</sup> Dan menurut Iendy Zelvien Adhari kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai

<sup>41</sup> Riyadi, 131

<sup>42</sup> Ruth Novia Silaen, Dll. Kinerja Karyawan, (Bandung : Widhina Bakti, 2021) ,2

<sup>43</sup> Juni Doni P. Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan, (Bandung : Pustaka setia. 2017), 269

persyaratan pemeliharaan berbagai sistem dalam organisas, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem lainnya. Bagi subsistem yang tidak baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya, oleh sebab itu perlu adanya pemeliharaan dengan baik.<sup>44</sup>

Menurut Syamsuddin (2018:83-84) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah pencapaian berdasarkan syarat-tertentu dan kesiapan yang matang pada gilirannya akan meraih penghargaan dan perkembangan pada organisasinya melalui meningkatnya pengetahuan dan keterampilan disamping perkembangan teknologi yang pesat.
  - b) Ketepatan waktu (*pamptness*) merupakan adaptasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai tepat waktu, tidak melebihi waktu yang ditentukan.
  - c) Inisiatif (*Initiative*) yakni kesadaran pada diri untuk melakukan pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan dengan tanggung jawab. Pegawai dapat melakukan pekerjaannya sendiri tidak mengandalkan atasannya.
- a. Menurut Syamsudin terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

---

<sup>44</sup> Iendy Zelvien Adhari, optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge Management & Motivasi Kerja, (Pasuruan:2021), 76



- 1) Sikap disiplin: sikap yang sangat penting untuk kepentingan agar sesuai peraturan perusahaan .
  - 2) Motivasi kerja : dorongan dari diri sendiri secara sadar untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan tertentu.
  - 3) Intensif :hal ini dapat diberikan pada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan semangat kinerja karyawan.
  - 4) Gaya kepemimpinan : pemimpin yang baik akan memberikan performa yang baik pula, gaya atasan untuk mengatur bawahannya akan sangat mempengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Kepemimpinan yang baik yakni mengayomi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
  - 5) Lingkungan kerja : kenyamanan dan kesenangan saat melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan betah dan lebih fokus dalam bekerja, dan terutama kesehatan karyawan yang terjamin.
  - 6) Pelatihan terhadap karyawan : sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena mendapatkan wawasan atau pengetahuan baru. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.
- Menurut Mahsun terdapat faktor utama kapasitas kinerja diantaranya :<sup>45</sup>

- 1) sasaran, tujuan, dan pencapaian organisasi.
- 2) Mengukur pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan

---

<sup>45</sup> Hartati Andi, Dll. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Teori dan Aplikasi, (Bandung : CV Media Sains Indonesia, 2022), 22-23

3) Evaluasi kemajuan perusahaan, peningkatan kualitas dan akuntabilitas

b. Langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawan

1) Memperbaiki kekurangan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat tiga cara yang harus dilakukan:

a) menemukan masalah menggunakan data dan informasi yang dikumpulkan.

b) Mengetahui masalah melalui karyawan.

c) Memperhatikan masalah yang ada.

2) Mengenali kekurangan diri dan tingkat keseriusan bekerja. Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan inovasi :

Mengetahui permasalahan dengan tepat.

3) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan :

Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.

4) Mengidentifikasi yang menjadi penyebab kekurangan.

5) Adanya pelatihan. Hal ini membantu manajemen untuk mengetahui apakah pengetahuan telah dilakukan dengan tepat

6) Membuat cara penanggulangan untuk menghindari kejadian buruk terulang kembali.

7) Melakukan evaluasi masalah tersebut apakah sudah teratasi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian memaparkan Prosedur, tata cara atau langkah-langkah yang dikerjakan secara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai pemenuhan tujuan penelitian dari awal hingga akhir. Pada bagian ini dapat berisi hal-hal yang berkaitan dengan fakta tertentu yang dijadikan kerangka berpikir. Kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan dan variabel topik berdasarkan judul penelitian, setelah itu analisis masalah ini menghasilkan variabel dan menghasilkan hubungan antar variabel. Selanjutnya melakukan analisis variabel dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan variabel peneliti, analisis ini sangat diperlukan untuk menghasilkan jawaban dalam menyusun alur berfikir dalam memecahkan sebuah permasalahan.

#### A. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan yang penulis gunakan ialah pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan pada kondisi objek penelitian yang alamiah, dan peneliti merupakan instrumen kunci dan juga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis secara lisan dari orang-orang atau perilaku yang dialami.<sup>46</sup> Pendekatan kualitatif merupakan data yang benar adanya, bukan data yang sekedar terlihat tanpa adanya sumber yang jelas dengan berbagai sumber data dan berbagai teknik pengumpulan data.<sup>47</sup>

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan cara mencari data penerapan motivasi dan kompensasi

---

<sup>46</sup> Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D," (Bandung : Alfabeta,2015), 207

<sup>47</sup> Lexy J. Moleong, Metode penelitian kualitatif, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 130

secara langsung pada lokasi penelitian dengan melihat objek yang akan diteliti.<sup>48</sup> Peneliti harus terjun kelapangan dan berinteraksi secara langsung. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif yakni meneliti suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pikiran, atau peristiwa yang terjadi pada masa sekarang.<sup>49</sup>

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek dalam proses penelitian yang akan dilakukan guna memecahkan permasalahan yang akan peneliti angkat menjadi judul. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian mengenai Lokasi penelitian yakni pada PT. Bank Tabungan Negara KC Jember, Jl. Ahmad Yani No.5 Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, Kode pos : 68118, Telp. (0331)484611. Tujuan penulis meneliti pada Bank Tabungan Negara KC Jember dikarenakan kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 yang menjadi daya tarik penulis untuk meneliti hal apa yang menjadi permasalahan penurunan kinerja tersebut.

---

<sup>48</sup> Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D", (Bandung : Alfabeta, 2015). 207

<sup>49</sup> Lexy j Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya). 4

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas mengenai karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel, dan teknik sampling yang digunakan, serta memberi respon yang sama dengan topik penelitian yang akan dibahas. Peneliti menggunakan teknik *in-Depth Interview* yaitu menggali informasi secara mendalam melalui sesi tanya jawab dengan informan berdasarkan data informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Adapun beberapa informan yang akan menjadi sumber informasi pada saat peneliti melakukan wawancara diantaranya :

1. Bapak Rony Juliantoro, Jabatan *Human Capital Support*
2. Bapak Arda Yusuf Manggaran, Jabatan *General Support Staff*
3. Bapak Dendi, Jabatan *Recovery Asset*

### D. Teknik Pengumpulan Data

Adalah buku yang didapat dari hasil penelitian yang bisa dijadikan dasar pendapat. Secara teknis, data lebih berkaitan dikumpulkan secara empiris. Data adalah informasi penting tentang objek penelitian yang dapat diproses pada lokasi yang akan diteliti.<sup>50</sup>

Sedangkan teknik pengumpulan data merupakan strategi dalam memperoleh data yang diinginkan peneliti guna memperoleh informasi. Jawaban ini perlu digali kembali secara empiris adalah metode penelitian

<sup>50</sup> Albi Anggito dan Johan setiawan, "Metodologi penelitian kualitatif", (Sukabumi : CV jejak, 2018), 213

hukum yang menggunakan fakt-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Pada bagian teknik pengumpulan data ini penulis perlu menentukan metode mana yang akan digunakan untuk menulis dan mengumpulkan semua data yang telah diteliti. Adapun berapa teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Adalah aktivitas suatu proses atau objek yang ada dilingkungan, baik yang sedang berlangsung ataupun dalam tahapan yang dapat dilihat dengan mengamati perubahan fenomena berdasarkan pengetahuan, gagasan sosial, yang tengah berkembang dan tumbuh guna mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.<sup>51</sup> Observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu diagnosis.<sup>52</sup>

Peneliti menggunakan teknik observasi partisipan dengan Pengumpulan datanya langsung mendatangi PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember untuk mendapatkan data yang *valid* mengenai analisis kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penulis melakukan pengumpulan data secara terang-terangan kepada sumber data untuk mendapatkan suatu kebenaran informasi,

---

<sup>51</sup> Lexy Maleong, "Metodelogi penelitian kualitatif", (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2006), 44

<sup>52</sup> Ibid, 31

tetapi tidak semua dapat diinformasikan oleh pihak Bank dikarenakan dalam perusahaan juga terdapat rahasia yang tidak boleh dipublikasikan.

## 2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah suatu teknik pengumpulan data secara akurat dari sumber data langsung atau melakukan tatap muka dengan tujuan mendapat informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, keingin tahuan, dan sebagainya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penulis dalam penelitiannya.<sup>53</sup> Wawancara ini dilakukan secara terkontrol dengan memilih narasumber atau informan yang mengetahui tentang permasalahan penelitian, diantaranya

- a. Bapak Rony Juliantoro, jabatan *Human Capital Support*
- b. Bapak Arda Yusuf Manggaran, Jabatan *General Support Staff*
- c. Bapak Dendi, jabatan *Recovery Asset*

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah kegiatan aatau proses pengumpulan, pemilahan, pengolahan dalam menyediakan berbagai dokumentasi dengan bukti yag akurat dari pencatatan sumber informasi. Teknik dokumentasi merupakan catatn peristiwa yang telah lal, dokumentasi ini menjadi pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Menurut Guba dan Lincoln (1981 : 235) dokumentasi digunakan untuk bahan penelitian sebagai sumber data yang stabil, kaya, dan

---

<sup>53</sup> Lexy Maleong, 29



mendorong. Sebagai bukti suatu pengujian. Dokumentasi bersifat ilmiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks. Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data diantaranya :

- a. Sejarah berdirinya PT. Bank Tabungan Negara di Jember
- b. Visi dan Misi PT. Bank Tabungan Negara.
- c. Susunan pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.
- d. Dokumentasi lainnya yang relevan diperoleh dari berbagai sumber yang dilakukan *validitasnya* dalam memperkuat analisis objek pembahasan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengkoordinasikan data, memilah-milahnya menjadi kesatuan yang dikelola, mengkonsistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan oleh orang lain. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan dalam suatu data yang sudah dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan selanjutnya dianalisis serta digambarkan dengan kata atau kalimat.

Miles dan Huberman proses analisis data pada penelitian kualitatif mencakup 3 hal yakni<sup>54</sup> :

---

<sup>54</sup> Tanzah Ahmad, “dasar-dasar penelitian kualitatif cetakan II”. (Surabaya : Elkaf, 2008), 34

## 1. Reduksi data

Merupakan bentuk penjelasan yang menggolongkan dengan mengambil poin pentingnya saja dan membuang yang tidak perlu atau tidak dibutuhkan dengan menyusun sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi. Proses ini terus berlanjut hingga penelitian tersusun lengkap. Adapun langkah-langkah data yang diperoleh sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penerapan motivasi dan kompensasi kerja yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi.
- b. Mengumpulkan data persentase peningkatan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir apakah naik, turun atau sama rata.
- c. Mengumpulkan data dan informasi apakah penerapan motivasi dan kompensasi benar berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan yang diambil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan hal yang bermakna kemudian memberikan kemungkinan adanya untuk menarik kesimpulan.

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk penjelasan singkat, bagan dan sejenisnya. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk yang bersifat naratif. Seperti yang diungkapkan Miles & Huberman yang paling sering digunakan dalam penyajian data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk Naratif. Penyajian data ini bertujuan

agar penulis memahami apa yang terjadi dan merencanakan tindakan lanjutan. Dapat dilakukan diantaranya :

- a. Memahami persentase kenaikan kinerja karyawan dalam 5 tahun terakhir.
- b. Melakukan analisis dari hasil dilapangan dengan penerapan motivasi dan kompensasi yang sesungguhnya oleh perusahaan lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### 3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis dan teori kejelasan mengenai hal yang telah diteliti tanpa ada rasa keraguan dan mendapatkan data secara valid dengan sumber data langsung.

Setelah penulis memperoleh data dari hasil penelitian kemudian di analisis tentang bagaimana penerapan kompensasi dan motivasi yang dilakukan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### F. Keabsahan Data

Keabsahan data (*validitas*) adalah pemerikasaa terhadap kebenaran data pada dasarnya, selain dipakai sebagai penyanggah yang mengatakan tidak ilmiah, yang sekaligus menjadi faktor yang tidak terpisah dari penelitian

kualitatif. Dan dalam penelitian yang dilakukan, penulis melakukan teknik pemeriksaan data yakni menggunakan triangulasi sumber dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang nantinya diolah untuk meng analisis hasil data sebagai pembanding terhadap data tersebut dengan hasil data sekunder.

Langkah-langkah dalam triangulasi sumber diantaranya:

1. Adanya perbandingan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Perbandingan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi dengan narasumber.
3. Membandingkan dengan apa yang orang lain katakan dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu atau setiap harinya.
4. Perbandingan keadaan *prespektif* dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>55</sup>

Uji keabsahan data dengan teknik Triangulasi sumber ini peneliti akan menjadikan *Human Capital Support, General Support Staff, dan Recovery Asset* pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sebagai sumber pengumpulan data dan sebagai tolak ukur kebenaran data yang akan dilah menggunakan triangulasi.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Tanzah Ahmad, "Dasar-dasar penelitian kualitatif cetakan 1", (Surabaya : Elkaf , 2006), 330

<sup>56</sup> Lexy Maleong, 44. Triangulasi adalah menguji keabsahan data dengan mencocokkan atau membandingkan dengan suatu yang lain.

## G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan penelitian adalah tingkatan bisa disebut juga jenjang dalam sebuah aktivitas penelitian. Dimana tahapan tersebut terdapat proses yang dilakukan secara terstruktur, baku, logis dan sistematis.

### 1. Tahap pra penelitian

Memasuki tahap pra penelitian, penulis sebelumnya telah menyiapkan proposal penelitian yang akan dibawa saat akan melakukan pengajuan penelitian disuatu tempat guna memperjelas tujuan penulis mendatangi tempat atau lokasi tersebut. Didalamnya juga terdapat 6 tahapan diantaranya :

#### a. Susunan Rancangan Penelitian

Peneliti lebih dahulu membuat susunan penelitian yang kemudian di;lanjutkan dengan berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing dan dilanjutkan dengan menyusun skripsi penelitian hingga dipresentasikan.

#### b. Memilah lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan lokasi atau lapangan penelitian yang dipilih sebagai objek penelitian. Lokasi yang dipilih peneliti yakni pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember, Jl. Ahmad Yani No.5, Kecamatan Patrang. Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, kode pos : 68118, Telp. (0331)484611.

c. Mengurus perizinan

Ada beberapa yang perlu diperhatikan yakni seseorang yang bertanggung jawab memberikan perijinan mengadakan sebuah penelitian dan persyaratanya apa saja berkas yang harus dilengkapi dalam mengurus perijinan tersebut. Yang pertama, meminta surat permohonan penelitian dari pihak kampus. Kedua, peneliti menyerahkan pada PT. Bank Tabungan Negara KC Jember sebagai tempat yang akan dijadikan objek penelitian serta menunggu kepastian apakah diizinkan atau tidak meneliti pada lokasi tersebut.

d. Menjajaki dan menilai lapangan

Tahap ini merupakan *orientasi* lapangan, yaitu menjajaki terlebih dahulu terkait lokasi yang akan digunakan dalam meneliti dengan segala unsur lingkungan. Peneliti dapat mempersiapkan baik mental, fisik, serta menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan.

Proses ini akan dilanjutkan apabila telah mendapatkan ijin dari PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember untuk meneliti, peneliti sudah bisa mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk mengetahui latar belakang objek penelitian. Hal ini memudahkan peneliti dalam menggali data yang dibutuhkan.

e. Memilih dan memanfaatkan Informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang penulis butuhkan. Informan yang saya pilih yakni : *Human Capital Support*, *General Support Staff*, dan

*Recovery Asset* pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

f. Mempersiapkan perlengkapan Lapangan

Setelah semua diselesaikan dari rancangan penelitian hingga memilih informan selanjutnya peneliti menyiapkan perlengkapan, tidak hanya perlengkapan secara fisik tetapi juga perlengkapan alat atau bahan yang dibutuhkan seperti, buku bolpoin, dan perlengkapan lainnya. Dan juga etika yang baik menjadi bekal utama dalam persiapan tersebut.

2. Tahapan pelaksanaan Lapangan,

Adapun beberapa hal yang perlu disiapkan diantaranya :

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Seperti halnya peneliti melakukan penelitiannya pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. Maka peneliti harus memahami latar dari penelitian yang dilakukan. Hal tersebut nantinya dapat mempermudah dan menjadi efektif.

b. Memasuki lapangan penelitian

Ketika memasuki lapangan, peneliti harus menjaga hubungan peneliti dengan subjek yang menjadi narasumber, sehingga peneliti sukarela menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

c. Mengumpulkan data

Didapat dari hasil wawancara dengan narasumber, jawaban atas pertanyaan yang penulis buat.



d. Menyempurnakan data yang belum lengkap

Data yang sudah didapat dari hasil wawancara kemudian dikumpulkan dan dipilah apakah masih terdapat kekurangan data yang belum lengkap, jika belum maka dapat melengkapinya terlebih dahulu.

3. Langkah analisa data

Merupakan tahap akhir dari prosedur penelitian. Ditahap ini pula peneliti menyusun laporan, mengurus surat selesai penelitian yang diminta pada pihak Bank, kemudian memastikan laporan yang telah diterima sudah benar dan lengkap serta mempertahankan hasil penelitian yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya Ilmiah yang berlaku di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya PT. Bank Tabungan Negara KC Jember

Bank Tabungan Negara mengukir banyak sejarah dalam prestasi yang dicapainya dengan pembuktian perannya untuk meningkatkan masyarakat Indonesia untuk gemar menabung. Dengan kerja keras dan usahanya Bank BTN telah berperan dalam aspek pembangunan disegala bidang di Indonesia. Proses yang panjang tidak tebuang sia-sia telah menjadikan Bank BTN sebagai Bank penyedia dana untuk mengembangkan pembangunan Perumahan Nasional dengan fasilitas kredit Pemilikan Rakyat (KPR). Sejarah mencatat bahwa tumbuhnya Bank Tabungan Negara di Indonesia tidak terlepas dari perjuangan Negara Indonesia dalam melepas diri dari penjajah.

PT. Bank Tabungan Negara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan Perbankan, Bank ini memiliki komitmen kuat dalam mendukung pelayanan pembiayaan untuk sektor perbankan. Cikal Bank BTN dimulai dengan didirikannya *Pospaartbank* di Batavia pada tanggal 16 oktober 1897, pada masa pemerintahan Hindia-Belanda yang kemudian terus hidup dan berkembang serta tercatat hingga tahun 1939 dan telah memiliki empat cabang yaitu Jakarta, Medan, Surabaya, dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatan *Pospaartbank* terganggu akibat

adanya penyerangan Jerman dengan Netherland yang mengakibatkan penarikan Tabungan besar-besaran dengan waktu yang dapat dibilang sangat singkat. Pada tahun 1941 keuangan *Pospaartbank* pulih dan berjalan normal. Pada tanggal 1 April 1942 *Postpartbank* diambil alih oleh pemerintah Jepang dan diganti dengan nama *Tyokin Kyoku*. Usaha tersebut tidak sukses dikarenakan pemberlakuan atas dasar pemaksaan. *Tyokin Kyoku* hanya didirikan 1 cabang ditempatkan di Yogyakarta.

Setelah Indonesia Merdeka yang diproklamasikan tanggal 17 Agustus 1945, Bapak Darmosoetanto melakukan pemindahan *Tyokin Kyoku* dari pemerintah Jepang ke pemerintahan RI, kemudian namanya diubah kantor Tabungan Pos RI. Tetapi perusahaan tidak lama berdiri akibat agresi Belanda pada Desember 1946. Pada Tahun 1949 dengan mengubah Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Republik Indonesia. Bank Tabungan Pos RI ini menjadi satu-satunya lembaga Tabungan di Indonesia. Kemudian, pada tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal lahir Bank Tabungan Negara. Pada tahun 1992 status Bank Tabungan Negara berubah menjadi PT. Bank Tabungan Negara (persero). Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai Bank umum (komersial). Untuk mendukung bisnis KPR, Bank BTN mengembangkan produk layanan perbankan seperti layaknya Bank Umum (komersial). Berdasarkan kajian konsultan independent, *Price Water House Coopers*, Pemerintah melalui Menteri BUMN dalam surat No. 5-544/MMBU/2002 memutuskan Bank

BTN sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank Tabungan Negara sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

Sedangkan di Kabupaten Jember sendiri PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember berdiri sekitar tahun 1990. Yang mulanya Bank Tabungan Negara hanya sebagai kantor kas daerah yang berada di daerah GNI, gedung pun masih menyewa. Seiring berjalannya waktu Bank Tabungan Negara merambat mengalami banyak sekali kemajuan dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat untuk menjadi nasabah di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dan akhirnya hingga memiliki gedung sendiri yang dibeli milik Bank Indonesia lokasinya sekitar alun-alun Jember dan menjadikan gedung baru tersebut sebagai Kantor cabang PT. Bank Tabungan Negara KC Jember hingga saat ini. keberhasilan ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dan *stakeholder* lainnya

## **2. Identitas Perusahaan**

Dalam hal ini mencerminkan suatu Kepribadian didalam sebuah perusahaan dan dari sinilah terciptanya karakter. Berikut adalah identitas perusahaan di Bank Tabungan Negara.



*Sumber : Website Bank Tabungan Negara*

Identitas Logo Bank BTN terdiri dari simbol, huruf, logo, dan warna.

Simbol terbagi menjadi 2 bentuk, yakni simbol primer yang berbentuk atap rumah yang tersusun atas dua pola segi enam besar dan kecil serta simbol sekunder berbentuk garis berwarna merah.

Huruf logo terdiri dari kata “BANK” yang terdapat pada logo sebelah kiri dan kata “BTN” terdapat disebelah kanan simbol primer serta diatas dimbol sekunder (Garis merah).<sup>57</sup> Terdapat makna atau arti dari simbol yang terdapat pada logo tersebut diantaranya:

- 1) Atap rumah menggambarkan visi dan misi perusahaan sebagai lembaga pemberi kredit Kepemiikian Rakyat bagi seluruh masyarakat Indonesia.
- 2) Dua pola segi enam besar maupun kecil, melambangkan sebuah arti “ yang besar melindungi dan menumbuhkan yang kecil”.
- 3) Simbol atap rumah yang terkesan tiga dimensi yang berbentuk ruang, yang melambangkan “keleluasaan perseroan sebagai wadah bagi masyarakat dalam kegiatan Perbankan”.

<sup>57</sup> <https://www.btn.co.id>

- 4) Simbol berbentuk empat pilar terkesan tiga dimensi yang kokoh yang memiliki arti, “menunjukkan keamanan dan keluwesan perseorangan”.
- 5) Simbol garis merah dibawah kata “BTN” pada logo diartikan sebagai kepercayaan diri.

Warna Identitas Brand Bank Tabungan Negara mempunyai makna diantaranya :

- 1) Warna biru terdapat pada logo melambangkan kematangan perseorangan yang berpengalaman dalam mengelola bisnis perbankan dan bijaksana dalam mengemban amanah yakni misi utama pembangunan Nasional.
- 2) Warna emas terdapat pada logo melambangkan kredibilitas perseroan yang solid dalam membuktikan diri sebagai Bank yang mendapatkan kepercayaan masyarakat.
- 3) Warna merah pada garis dibawah tulisan “BTN” pada logo melambangkan percaya diri Bank yang memiliki karakter tangguh dalam menjalankan bisnis di Indonesia.

### **3. Letak Geografis Bank Tabungan Negara KC Jember**

Dalam hal ini dikemukakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember yang lokasinya di Jl. Ahmad Yani No.5 Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, Kode pos : 68118, Telp. (0331)484611.

#### 4. VISI dan MISI Bank Tabungan Negara

Masing-masing perusahaan pasti mempunyai target dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau instansi pada jangka waktu kedepan, selain itu juga dibutuhkan untuk memperbaiki targer perusahaan agar menjadi perusahaan yang lebih baik lagi dari para pesaingnya.

Berikut merupakan Visi dan Misi PT. Bak Tabungan Negara Kantor Cabang Jember :

##### 1) Visi

Menjadi perusahaan yang *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara Pada Tahun 2025.

##### 2) Misi

1) Secara nyata mendukung pemerintah untuk memajukan masyarakat yang sejahtera di indonesia melalui kepemilikan rumah

2) Mencapai kehidupan yang diidamkan jutaan rakyat Indonesia melalui fasilitas rumah layak.

3) Mencapai *Home of Indonesia's best talent*.

4) Mengembangkan Shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profibilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen resiko yang kokoh.

5) Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.



## 5. Produk dan layanan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

Kegiatan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember merupakan bergerak dalam bidang jasa. Kegiatan pada Bank BTN dilakukan melalui berbagai macam bentuk tabungan dan memanfaatkan dana tersebut sebagai pinjaman dalam bentuk fasilitas kredit . kegiatan tersebut diantaranya :

### a. menghimpun Dana

memenuhi kebutuhan masyarakat oleh pihak Bank BTN dengan disediakan beberapa jenis tabungan untuk memenuhi keinginan masyarakat dalam menggunakan jasa simpanan yang terdiri dari :

#### 1. Produk Dana

##### a) Tabungan

1) Tabungan BTN Batara : memudahkan bertransaksi pembelian dan pembayaran dengan menggunakan *Channel* Bank BTN.

2) Tabungan BTN Bisnis : Memudahkan berbagai kebutuhan bisnis dengan dukungan legkap untuk bisnis yang lebih besar.

3) Tabungan BTN Investasi : tabungan investasi dengan suku bunga kompetitif dan fleksibel.

- 4) Tabungan BTN Cermat : menggunakan kartu cermat (kartu jenis magnetik) dan instrumen EDC (*Electronic Data Capture*) sebagai sarana transaksi keuangannya.
- 5) BTN cermat ponsel : memudahkan akses bagi masyarakat berpenghasila rendah untuk kebutuhan masa depan dan kebutuhan jangka pendek.
- 6) Tabungan BTN E BATARAPOS : digunakan untuk bekerjasama dengan PT.Pos Indonesia (Persero) berdasarkan loket pos yang tersedia.
- 7) Tabungan BTN Felas : Produk tabungan menggunakan valuta asing
- 8) Tabungan BTN Juara : edukasi menabung usia muda 12-23 tahun.
- 9) Tabungan BTN Junior : edukasi menabung anak anak 12 tahun kebawah.
- 10) Tabungan BTN *payroll* : kemudahan membayar *payroll* perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan.
- 11) Tabungan BTN Pensiunan : penyaluran dana pensiun dengan biaya admin rendah.
- 12) Tabungan BTN perumahan : guna mmepersiapkan tempat tinggal dengan cicilan ringan.
- 13) Tabungan BTN PRIMA : tabungan yang memberi manfaat prima serta kemudahan lebih dari tabungan biasa.

14) Tabungan BTN Siap : rencana kedepan raih cita-cita.

15) Tabungan simpanan pelajar : membudayakan menabung sejak dini.

16) Tabungan BTN siMuda Rumahku : Tabungan dikhususkan untuk mahasiswa dan pemuda yang memiliki rencana menabung rumah sejak dini.

17) Tabunganku : memaksimalkan transaksi untuk masa kini dan masa depan.

b) Deposito

1) Deposito BTN : merupakan simpanan berjangka dalam mata uang rupiah.

2) Deposito BTN Valas : merupakan simpanan berjangka dalam mata uang USD.

c) Giro

1) Giro BTN : produk simpanan dengan *fleksibilitas* tinggi yang penarikannya dilakukan setiap saat, menggunakan Cek atau bilyet giro atau dengan media yang lain.

2) Giro Valas BTN : produk simpanan dengan *denominasi* USD dengan *fleksibilitas* tinggi yang penarikannya dapat dilakukan setiap hari dengan menggunakan cek atau bilyet.

## 2. Produk Kredit

### a. Kredit Komersial

#### 1) Pinjaman Modal Usaha

- a) Kredit kerja untuk modal kontraktor
- b) Kredit konstruksi Bank
- c) Kredit kepemilikan lahan
- d) Kredit untuk investasi
- e) Kredit berangunan simpanan

#### 2) Pinjaman usaha mikro

- a) Kredit UMKM untuk modal kerja
- b) Kredit UMKM Modal kerja pemilikan lahan
- c) Kredit UMKM konstruksi
- d) Kredit KUMKM investasi
- e) Kredit untuk pelaku UMKM modal kerja kontraktor
- f) Kredit UMKM modal kerja pola kemitraan
- g) Kredit UMKM *Linkage* program
- h) Kredit usaha rakyat (KUR)
- i) Kredit UMKM Investasi
- j) Kredit program pedanaan Usaha Mikro dan kecil (UMK)
- k) Kredit UMKM Modal kerja renovasi

### b. Kredit Konsumer

- 1) Pinjaman Bangunan
- 2) KPR BTN BP2BT

- 3) KPR BTN jenis subsidi
  - 4) KPR BTN berbentuk mikro
  - 5) KPR BTN jenis platinum
  - 6) Kredit kepemilikan apartemen BTN
  - 7) Kredit angunan rumah BTN
  - 8) Kredit pembangunan rumah BTN
  - 9) Kredit kepemilikan rumah toko BTN
- c. Pinjaman Khusus
- 1) Bantuan perumahan bagi PNS
  - 2) Fasilitas berkaitan dengan pembiayaan perumahan
  - 3) Fasilitas untuk pembiayaan kredit renovasi rumah BTN Tapera
  - 4) Fasilitas untuk pembiayaan perumahan KPR BTN TNI AD
- d. Pinjaman Ringan
- 1) Kredit Swadana BTN
  - 2) Kredit Ringan BTN
  - 3) Kredit Ringan BTN bagi Pensiunan
  - 4) Kartu Kredit BTN

## 6. Produk dan Jasa Layanan

- a. Kartu kredit
- b. Kartu debit Bank Tabungan Negara
- c. Kiriman uang : bentuk transfer uang berbentuk rupiah dan mata uang asing.

d. Inkaso

1) Inkaso dalam negeri : layanan penagihan pada pihak ke 3 berdasarkan inkaso dalam negeri.

2) Inkaso Luar Negeri : layanan penagihan pembayaran pada pihak ke 3 berbentuk dokumen berharga dari luar negeri melalui jasa Bank koresponden.

e. *Safe deposit Box* : merupakan bentuk penyimpanan surat atau barang berharga yang aman dan terjaga dari resiko apapun seperti : kebakaran, kejahatan, bencana, dan lain sebagainya.

f. *Money charger* : layanan yang diberikan perusahaan membeli atau menjual mata uang asing yang memiliki catatan kurs pada Bank Indonesia.

g. *Payment point* : layanan untuk mempermudah pembayaran tagihan secara rutin.

h. Bank Garansi : pernyataan yang dikeluarkan oleh bank atas permintaan nasabah untuk menjamin apabila nasabah tidak dapat menjalankan kewajibannya.

i. *Real time gross settlement (RTGS)*: media transfer via online dengan mata uang rupiah yang dilakukan secara individual.

j. *BTN Payroll* : layanan Bank BTN untuk penggunaan jasa dalam mengelola pembayaran gaji, THR, bonus serta kebutuhan *finansial* lainnya.

- k. SPP Online perguruan tinggi : layanan untuk perguruan tinggi menerima setoran biaya-biaya pendidikan secara online.
- l. *Western Union* : fasilitas layanan Bank BTN mengirim dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing dari outlet yang bertanda western union (dalam negeri).
- m. *imobile* BTN : layanan bank yang diakses melalui perangkat seluler untuk kemudahan bertransaksi.

### **7. Jasa perbankan lainnya**

- a. Transfer : kegiatan melayani pengiriman uang melalui Bank.
- b. Pembayaran gaji karyawan : layanan yang digunakan untuk pembayaran gaji karyawan pada perusahaan dengan wewenang yang dipertanggung jawabkan oleh instansi bersangkutan.

### **8. Nilai-Nilai Perusahaan**

- a. Layanan Prima

Memberikan fasilitas terbaik sehingga menciptakan kenyamanan Nasabah

- b. Inovasi

Selalu mengembangkan inovasi fikiran dan penyempurnaan berkelanjutan memberikan nilai tambah perusahaan untuk prospek kedepannya lebih baik.



c. Keteladanan

Memperbaiki diri untuk menjadi contoh perilaku yang menggambarkan nilai kinerja Bank Tabungan Negara bagi karyawan Bank Tabungan Negara.

d. Profesionalisme

Ahli dibidangnya dan selalu berupaya mengembangkan diri agar mencapai kinerja yang baik, sekaligus memberikan tambah poin.

e. Kerja sama

Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank Tabungan Negara dan pihak lain, yang dilandaskan sikap saling percaya dan saling menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

f. Integritas

Konsisten antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi, serta prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.

**9. Nilai-Nilai budaya Perusahaan**

Merupakan pondasi bagi seluruh BTNers (sebutan bagi pegawai Bank) untuk mencapai visi Bank. 6 AKHLAK diantaranya :

a. Amanah

- 1) Bertanggung jawab atas komitmen yang telah disepakati.
- 2) Bertanggung jawab untuk segala tindakan yang harus dipertanggung jawabkan
- 3) Mengacu pada nilai moral dan etika.

b. Kompeten

- 1) Mengembangkan potensi diri.
- 2) Membantu orang lain memahami hal yang tidak difahami.
- 3) Menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.

c. Harmonia

- 1) Saling menghargai antar sesama Manusia.
- 2) Saling membantu satu sama lain.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang baik.

d. Loyal

- 1) Menjaga nama baik perusahaan dan orang-orang didalamnya.
- 2) Acuan semangat yang tinggi untuk menjadi yang terbaik.
- 3) Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

e. Adaptif

- 1) Memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.
- 2) Introspeksi diri untuk menjadi pribadi yang semakin baik.
- 3) Aktif dalam segala kegiatan.

f. Kolaboratif

- 1) Memberikan jalan bagi orang lain untuk memperoleh kesempatan.
- 2) Memiliki sikap terbuka pada saat melakukan diskusi.
- 3) Mengembangkan sumber daya agar lebih berkembang.

## 10. Job Description

PT Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing diantaranya :

a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Adalah seorang profesional yang bertanggung jawab atas kantor cabang atas semua fungsi yang ada di kantor sebagai perwakilan dari kantor pusat. Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu :

- 1) Melakukan pengawasan secara menyeluruh.
- 2) Melakukan torisasi terhadap kewenangan yang diberikan.
- 3) Melakukan supervisi didalam menjalankan fungsi manajemen.
- 4) Menggunakan *supervice quality* level terhadap Nasabah-nasabah prima.
- 5) Memelihara hubungan kedinasan dalam rangka kerjasama antara instansi pemerintah dan swasta ataupun lembaga perbankan dan bukan perbankan diwilayah kantor cabang untuk memperlancar kegiatan usaha Bank.
- 6) Memutuskan aplikasi perpanjangan kredit.
- 7) Menandatangani proposal dan mendisposisikan untuk diteruskan ke nasabah
- 8) Menyetujui dan mendisposisikan pencairan kredit.

b. Sekretaris (*Sub Branch*)

Adalah seseorang yang membantu Pimpinan (*Branch Manager*) melaksanakan kegiatan serta mengawasi, membantu menunjang kegiatan Manajerial serta kegiatan yang dijalankan oleh cabang. Adapun tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a. Mengendalikan pelaksanaan agenda Pimpinan Cabang.
- b. Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan.
- c. Melakukan kegiatan kesekretarisan perusahaan.
- d. Melaksanakan kegiatan perusahaan.

c. *Deputy Branch Manager Business*

Adalah seorang pejabat yang berada langsung dibawah *Branch Manager* yang bertugas untuk memimpin pelaksanaan aktifitasnya sehari-hari berdasarkan bidangnya masing-masing.

Adapun tugas dan tanggung jawabnya, yaitu :

- a. menyusun strategi dan kebijakan untuk mencapai sebuah target dana dan kredit komersial (lembaga).
- b. Mengembangkan tatanan kualitas dalam mengelola perusahaan khususnya untuk pencapaian target dana dan kredit komersial/lembaga.
- c. Memperbaiki dan memutus kredit komersial sesuai kewenangan.

Bertanggung jawab langsung pada *Customer Lending Unit Head, Funding & service Unit Head, SME & Credit Program Unit Head, Priority Banking Unit Head.*

d. *Consumer Lending Unit Head*

Adalah seseorang yang bertugas mengkoordinasi pencapaian target bisnis melalui marketing dan proses kredit yang efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tugas dan tanggung jawab, yaitu:

- 1) Mereview dan menyetujui realisasi kredit.
- 2) Mereview hasil input data DDE dan melakukan *Task Asigment*.
- 3) Mereview pengamatan dan pemberian keputusan kredit.

*Consumer Lending Unit Head* memiliki tanggung jawab langsung pada CLS *Non Subsidized Developers*.

e. *Funding & Service Unit Head*

Adalah seseorang yang memiliki jabatan mengoptimalkan pengelola fungsi petugas marketing dan selling atas dana konsumen. Adapun tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- 1) Bertugas atas strategi dan rencana penjualan untuk pencapaian target dana komersial.
- 2) Bertanggung jawab atas penggunaan, monitoring, dan evaluasi anggaran promosi untuk dana *komersial*.

Jabatan ini bertanggung jawab langsung pada Brand Funding sales, branch Funding Support.

f. *SME (small medium Enterprise) & Credit Program Unit Head*

Memiliki tugas dan tanggung jawab diantaranya :

- 1) Mengamankan kredit dari penyimpangan penggunaan dana.
- 2) Mengevaluasi kondisi usaha permohonan kredit.
- 3) Menatalaksanakan pembayaran kredit yang telah dibayar.

*SME (small medium Enterprise) & Credit Program Unit Head*

Bertanggung jawab secara langsung pada SME Sales dan Credit Program Sales.

g. *Priority Banking Unit Manager*

- 1) Memberikan disposisi persetujuan untuk dilakukannya transaksi.
- 2) *Mereview* kemudian meneruskan sebagai proposal untuk melakukan kerjasama.
- 3) *Mereview* dan meneruskan kontrak kerjasama.
- 4) Mengevaluasi pelayanan prioritas.

h. *DBM Service & Collection*

- 1) menyusun kebijakan dan strategi dalam mengelola sumber SDM  
Merevisi penempatan SDM dan menghasilkan SDM yang baik.
- 2) Menyetujui pencairan dana untuk developer
- 3) Melakukan otorisasi pembayaran surat perintah membayar.

*Deputy Branch Manager (DBM) Service & collection*

bertanggung jawab langsung pada *Operation Unit Head, Branch  
Collection Unit Head.*

i. *Operation Unit Head*

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Melakukan pembayaran Surat perintah membayar.
- 2) Melakukan perbaikan berkaitan pembayaran angsuran, pencairan deposito, dan lain sebagainya.
- 3) Memeriksa surat peringatan untuk kliring / cek kosong dan memberi tanda tangan.

*Operation Unit Head* bertanggung jawab langsung pada *Teller* unit *sub teller head*, *general support* sub *Human Capital Support*, *transaction processing*, dan *loan Document*.

j. *Branch Collection Unit Head*.

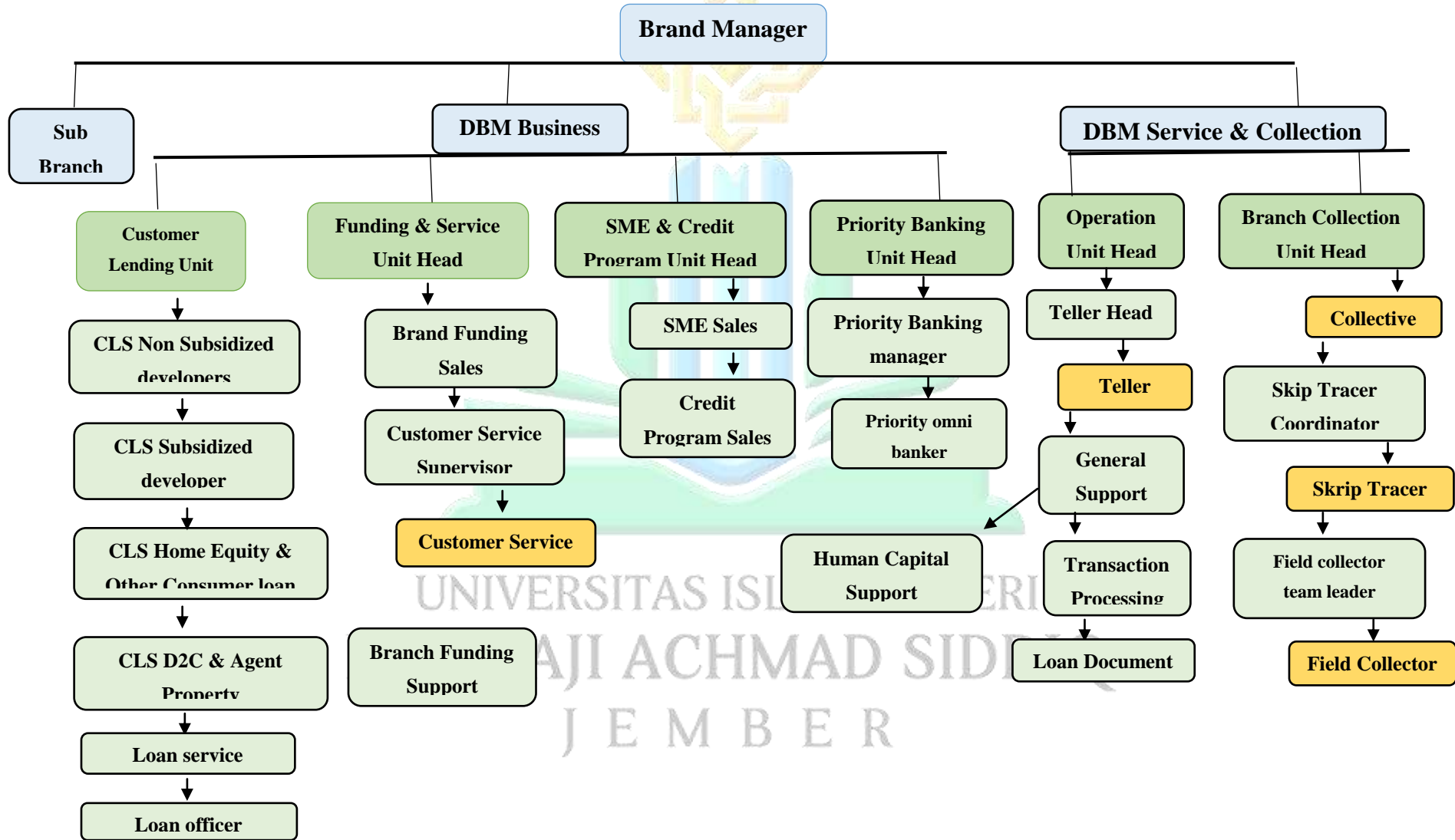
- 1) Melakukan supervisi atas terselenggaranya fungsi *General Ledger*
- 2) Melakukan supervisi atas terselenggaranya fungsi internal kontrol.
- 3) Melakukan supervisi atas terselenggaranyapelaporan internal dan eksternal.
- 4) Melakukan supervisi atas terselenggaranya fungsi analisa pencapaian kinerja dan fungsi *Selling*.

*Branch Collection Unit Head* Memiliki Tanggung Jawab secara langsung pada *Collection Coordinator*, *skip Tracer Coordinator*, dan *Field Collector Team Leader*.



11. Struktur Organisasi

3.1  
Struktur Organisasi PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember



Sumber : PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

## B. Penyajian data dan Analisis

Didalam sebuah penelitian harus disertai dengan penyajian data sebagai pelengkap. Kesimpulan dihasilkan dari data yang dianalisis dalam penelitian ini. Peneliti menyajikan data berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, catatan lapangan dan lain sebagainya. Analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data.<sup>58</sup>

Peneliti akan berusaha memaparkan dengan sebaik mungkin mengenai analisis motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan fenomena dan data yang telah diperoleh dari lapangan dan menggunakan metode yang digunakan dan berakhir pada pembuktian data, karena data yang diperoleh sudah dianggap *Representatif* untuk dijadikan sebuah laporan. Berikut adalah hasil penelitian dari analisis peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. Agar penyajian terarah maka disesuaikan dengan fokus penelitian sebagai berikut :

### 1. Penerapan Motivasi Pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

Di era sekarang teknologi digital berkembang sangat pesat, hal tersebut menjadikan perusahaan berlomba lomba membuat inovasi untuk menjadi yang terdepan dan lebih unggul dibanding perusahaan yang lain, salah satunya pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember, dimana mereka berinovasi memperbarui fasilitas Bank baik dari sistem

---

<sup>58</sup> Tim penyusun, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, (Jember : IAIN Jember Press, 2018), 75

transaksi, peningkatan pelayanan dan lain sebagainya. Untuk pencapaian keberhasilan tersebut tidak terlepas dari sinergi yang baik antar karyawan.

Penerapan motivasi pada karyawan merupakan hal pokok dalam membangun kemajuan perusahaan, karena apabila sumber daya manusia didalamnya tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal maka hal tersebut juga dapat menghambat tujuan perusahaan itu sendiri, peran motivasi dapat menggerakkan atau menggugah seseorang secara sadar timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang lebih lagi untuk mencapai output yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa informan diantaranya : bagian *Human Capital support* yang bertugas pengelolaan dan pengembangan SDM lembaga Perbankan serta menganalisa segala bentuk yang berkaitan dengan penilaian setiap kinerja karyawan, bagian *general Support Staff* bertugas sebagai patner *Human Capital Support* kelancaran operasional sumber daya manusia khususnya melayani kebutuhan umum karyawan dan bagian *Recovery Asset* bertugas menangani permasalahan pembiayaan nasabah dan kondisi lembaga Perbankan.

Menurut Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* mengatakan,

“motivasi merupakan dasar utama bagi seorang Karyawan sebelum memulai bekerja, oleh sebab itu Manajer perusahaan selalu memberikan penyuluhan dan wawasan untuk rencana pencapaian kedepan agar karyawan termotivasi dan lebih giat untuk menghasilkan kinerja yang baik.”<sup>59</sup>

---

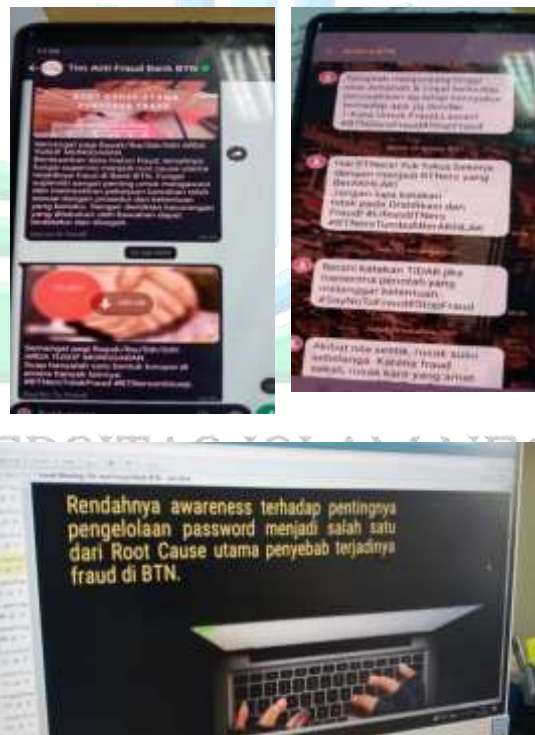
<sup>59</sup> Dendy, wawancara, karyawan Bank BTN, 5 agustus 2022

Bapak Arda jabatan sebagai *General Support Staff* beliau menambahkan,

“motivasi harus diberikan kepada karyawan setiap harinya karena mood karyawan yang tidak menentu di khawatirkan akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan dan dampaknya akan merugikan perusahaan. Adapun motivasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yakni dengan mengirim pesan berisi motivasi melalui *Gmail*, *short message service* (SMS) maupun via *WhatsApp*.”<sup>60</sup>

Berikut tampilan Motivasi yang perusahaan berikan kepada setiap karyawannya melalui media online yakni :

**Gambar 4.1**  
**Bentuk motivasi melalui media Online *WhatsApp*, *short message service* (SMS), dan *Gmail***



Sumber : PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

<sup>60</sup> Arda, wawancara, karyawan Bank BTN, 2 agustus 2022

Menurut Bapak Rony selaku *Human Capital Support* mengatakan,

“disini perusahaan memberikan motivasi secara langsung pada saat sebelum melakukan aktivitas pekerjaan, mereka akan melakukan breafing pagi untuk melakukan evaluasi dan manajer perusahaan memberikan sedikit motivasi dan karyawan diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat, maupun saran yang baik untuk kemajuan perusahaan.”<sup>61</sup>

Dari ketiga pemaparan narasumber diatas motivasi sangat perlu dilakukan setiap harinya baik diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan merasa diperhatikan, kepedulian tersebut dapat meningkatkan etos kerja dan akan memberi pengaruh baik pada semangat kinerja karyawan.

pada pukul 06.30 WIB Pimpinan Cabang dan seluruh karyawan berkumpul dalam satu ruangan untuk melakukan *briefing* pagi yang diawali dengan doa bersama, kemudian *briefing* yang tujuannya memaparkan hasil yang telah dicapai setiap harinya oleh masing-masing karyawan yang telah berhasil melakukan pencapaian atau target, hal tersebut dilakukan dengan tujuan memotivasi karyawan yang lain untuk berlomba lomba menghasilkan output yang maksimal, lalu akan dilanjut dengan sesi bertukar pendapat, disini karyawan diberi kesempatan untuk mengusulkan atau memberi saran baik untuk kemajuan perusahaan karena pimpinan cabang sangat menerima masukan yang diberikan oleh karyawan karena tujuannya untuk semakin mengembangkan Bank Tabungan Negara semakin baik kedepannya, karena perusahaan yang berhasil tidak didasari oleh satu pemikiran orang tetapi atas dasar pemikiran bersama.

---

<sup>61</sup> Rony, wawancara, karyawan Bank BTN, 2 agustus 2022

Selanjutnya apabila acara *briefing* sudah ditutup oleh Pimpinan cabang, seluruh karyawan memiliki tradisi bersalaman satu dengan yang lainnya tujuannya untuk meng eratkan tali persaudaraan diantara karyawan, sebab kenyamanan bukan hanya dibangun antara atasan dengan bawahan melainkan antara rekan kerja juga diperlukan.

Menurut Bapak rony selaku *Human Capital Support* mengatakan,

“untuk membangun kekraban antar karyawan diadakannya *Outbond*, kegiatannya mengulas kembali materi yang sudah diajarkan oleh BTN pusat, dengan harapan pada saat masuk kerja sudah dalam fikiran fresh dengan semangat dengan dibekali ilmu-ilmu baru. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk selalu mencapai hasil terbaik, karena bagi karyawan yang bisa mencaai target atau kriteria yang diberikan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab akan berkesempatan mendapat jenjang karir hal ini yang sangat menarik dan biasanya karyawan semakin produktif dalam bekerja karena ini kesempatan yang sangat ditunggu-tunggu oleh seluruh karyawan.”<sup>62</sup>

Tambahan dari Bapak Arda selaku General Support Staff mengungkapkan,

“selain *Outbond* Adapun kegiatan Program pelatihan, pengembangan dan pendidikan yang diajukan oleh Bank tabungan negara KC Jember dan acara familiy gatrung yang merupakan acara liburan untuk seluruh karyawan, biasanya liburan ini melakukan tour wisata sesuai voting terbanyak, hal ini dibutuhkan bagi karyawan untuk melepas penat sementara dari dunia kerja dan tujuannya untuk mempererat tali kekeluargaan antar karyawan.”<sup>63</sup>

Selanjutnya diungkapkan oleh Bapak Dendy selaku Recovery Asset (RA),

“selain kegiatan tahunan adapun kegiatan rutinan yang dilakukan yakni pengajian yang tujuannya selain memper erat persaudaraan

<sup>62</sup> Rony, wawancara karyawan Bank, Jember, 2 Agustus 2022

<sup>63</sup> Arda, wawancara, karyawan Bank, Jember, 2 Agustus 2022



antar karyawan, juga bertujuan menguatkan mental saat menghadapi masalah dan mempercayakan segala sesuatunya pada Allah dengan berpegang teguh pada keimanan. Kemudian ada juga kegiatan setiap minggunya yakni olahraga rutinan dengan harapan bukan hanya otak dan mental yang dijaga tetapi kesehatanpun diperhatikan karena apabila badan tidak sehat maka akan mempengaruhi semangat bekerja.”<sup>64</sup>

Dari ketiga hasil pemaparan Narasumber diatas dapat disimpulkan sebelum memulai kerja seluruh Karyawan berkumpul dalam satu ruangan untuk melakukan *briefing* yang berisi kegiatan seperti mengumumkan karyawan yang berprestasi tujuannya untuk memotivasi karyawan yang lain untuk terus berusaha mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin dan menghasilkan output yang baik, kemudian ada sesi bertukar pendapat ataupun memberi masukan yang membangun, tujuannya untuk lebih terbuka antar sesama pegawai untuk menyelesaikan sebuah permasalahan secara bersama dan memberi kesempatan untuk siapa saja yang memiliki usulan baik untuk kemajuan perusahaan, dan yang terakhir ada sesi bersalaman tujuannya untuk memper erat persaudaraan diantara atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja agar menciptakan lingkungan yang baik guna memberikan kenyamanan sesama, sebab kenyamanan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan.

Bank Tabungan Negara juga memiliki beberapa kegiatan yang dilakukan baik untuk memotivasi, hiburan, mereview materi lama ataupun menambah wawasan baru. Kegiatan tersebut diantaranya : pertama,

---

<sup>64</sup> Dendy, wawancara, karyawan Bank, Jember, 5 agustus 2022



kegiatan *Outbond* yang dilakukan setahun sekali sebagai acara yang digunakan untuk mengasah kembali ilmu dan wawasan untuk karyawan supaya kinerjanya semakin membaik apabila telah memulai kembali pekerjaannya dan menjadi lebih produktif, kegiatan ini juga dapat membantu karyawan untuk memperbaiki kinerjanya agar mencapai jenjang karir yang lebih tinggi seperti yang dijanjikan oleh Bank apabila karyawan memiliki prestasi yang mumpuni, diimbangi dengan tanggung jawab dan disiplin waktu berdasarkan pertimbangan tertentu, adapun kegiatan Program pelatihan, pengembangan dan pendidikan yang diadakan sendiri oleh PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sesuai kemampuan perusahaan. Kedua, *family gatriing* yang diadakan diakhir tahun hal ini dilakukan untuk meninggalkan pekerjaan sejenak mencari hiburan bersama selain untuk memper erat keakraban juga melepas beban pikiran agar karyawan tidak merasa tertekan. Ketiga, pengajian dilakukan 1 bulan sekali tujuannya untuk meningkatkan ketakwaan dan keimanan pada Allah SWT, dan Keempat, kegiatan olahraga baik itu voli, bulu tangkis ataupun futsal yang telah disediakan perusahaan dengan tujuan menjaga kesehatan karyawan, karena apabila badan tidak sehat akan berpengaruh pada semangat bekerja yang nantinya berdampak pada perusahaan.

**Gambar 4.2**  
**Dokumentasi fasilitas yang perusahaan berikan untuk karyawannya.**



Salah satu Fasilitas olahraga



Makan bersama



Family Gatriing



Pengajian dan Pemberian hadiah

*Sumber : Instagram PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember*

Bank berusaha semaksimal mungkin untuk menyeimbangkan antara kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan karena apabila keduanya seimbang maka akan berjalan dengan baik tetapi apa bila salah satunya merasa dirugikan maka akan merusak strategi keberhasilan perusahaan kedepannya.

Rasa kekeluargaan yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sudah dikatakan sangat baik, dengan selalu bekerjasama dalam menuntaskan segala permasalahan sehingga karyawan yang mengalami kendala dapat menemukan jalan keluarnya dengan baik berdasarkan pertimbangan yang matang mengenai baik dan buruknya.

Seperti yang diungkap Narasumber, Bapak Rony selaku *Human Capital Support* mengatakan,

”Apabila ada permasalahan yang rumit dan tidak dapat menuntaskannya sendiri biasanya langsung menghadap pada Pimpinan cabang yang kemudian akan diadakan rapat kecil hanya antara pimpinan dengan bagian yang bersangkutan untuk mendiskusikan mencari jalan keluar bersama”.<sup>65</sup>

Begitupun diungkap oleh Bapak Arda selaku *General Support Staff* mengatakan,

“Kami disini bersaing dalam prestasi dan berebut jabatan, tapi kalo ada kendala tetapi persaingan berjalan dengan sehat dan mengedepankan rasa kekeluargaan seperti menyelesaikannya bersama hingga menemukan jalan keluar.”<sup>66</sup>

Adapun tambahan dari Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* berkata,

<sup>65</sup> Rony, wawancara, Karyawan Bank, 2 Agustus 2022

<sup>66</sup> Arda, wawancara, pegawai bank, 2 agustus 2022

”Pentingnya kekeluargaan dalam lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dan ditambah pimpinan Cabang memberlakukan bawahan dengan bijak dan terbuka dan tak terlepas dari motivasi yang dilontarkan supaya kita bisa memperbaiki permasalahan tersebut dengan tenang dan hasil yang baik, hal itu yang menjadi setiap permasalahan yang dihadapi walau serumit apapun dapat terselesaikan dengan cepat dan mudah.”<sup>67</sup>

Dari pemaparan diatas disimpulkan pentingnya peran dan perilaku atasan kepada bawahannya serta peran kekeluargaan dan kesolidan di lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk membangun loyalitas antar seluruh orang-orang didalamnya, hal tersebut mencegah stres bagi karyawan yang kesulitan dalam menuntaskan permasalahannya dan dapat terselesaikan dengan bermusyawarah di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember,

Selain pentingnya *support*, peran kekeluargaan dan keakraban yang maksimal dari seluruh orang didalam perusahaan, kenyamanan karyawan juga ditentukan dari fasilitas tempat kerja agar karyawan betah bekerja diantaranya tempat parkir yang memadai, ruang kerja ber AC dan luas, toilet yang bersih dan wangi, terdapat mushollah sebagai tempat ibadah yang bersih dan wangi, serta perlengkapan kerja lainnya seperti Komputer, *wifi* yang lancar, dll menjadi faktor pendukung untuk kenyamanan karyawan.

Seperti yang diutarakan Bapak Rony selaku *Human Capital Support* berkata,

” motivasi baik yang selalu diberikan setiap harinya baik secara langsung ataupun via *online* disertai dengan fasilitas yang memadai

---

<sup>67</sup> Dendy, wawancara, karyawan Bank, 5 Agustus 2022

menciptakan kenyamanan menjadi salah satu alasan karyawan betah bekerja pada Bank ini, ditambah dukungan pimpinan yang bijak, serta teman kantor yang solid, tidak mudah dicari dengan mudah pada perusahaan lain, saya rasa disini sudah paket yang pas.”<sup>68</sup>

Tambahan dari Bapak Arda selaku *General Support Staff* mengucapkan,

”fasilitas pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember membuat karyawan betah dengan waktu kerja kami yang berjam-jam, apabila fasilitas seperti kursi yang bagus, komputer dengan akses cepat, fasilitas lainnya memuaskan maka secara otomatis membangkitkan semangat kerja kami, karena 40% kenyamanan dikantor berdasarkan fasilitas yang menjadi pokok utama.”<sup>69</sup>

Selanjutnya diungkap oleh Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* mengatakan,

”Dengan pemberian fasilitas layak yang perusahaan berikan ditambah dengan motivasi dorongan semangat luar biasa dari segala arah baik dari atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dengan fasilitas yang mumpuni memberikan kita tanggung jawab yang besar yakni mengacu kinerja lebih totalitas lagi karena perusahaan telah memberikan kami fasilitas yang maksimal dalam segala hal.”<sup>70</sup>

Dari hasil wawancara diatas ditarik kesimpulan bahwa fasilitas yang perusahaan sediakan untuk para karyawan sudah difikirkan pertimbangan baik dan buruknya karena ketidak nyamanan bukan hanya berasal dari rekan kerja, peran atasan tetapi fasilitas kantor juga menjadi pendukung motivasi yang juga perusahaan berikan, hal tersebut sudah menjadi paket komplit sehingga dengan adanya fasilitas dari Bank membuat karyawan sadar akan tanggung jawabnya untuk lebih totalitas

<sup>68</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022

<sup>69</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022

<sup>70</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

memberikan yang terbaik untuk perusahaan karena apa yang telah karyawan berikan seimbang dengan kenyamanan yang perusahaan berikan.

## 2. Penerapan Kompensasi pada Kinerja Karyawan pada PT. Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

Kompensasi adalah Imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan, namun Kompensasi sendiri bukan selalu perihal gaji. Diantaranya kompensasi tidak langsung (*Non-Finansial*) seperti : asuransi, uang pensiun, cuti, sertifikat penghargaan, dll. Dan kompensasi berupa langsung (*finansial*) seperti : upah, komisi, bonus pembayaran prestasi, gaji. Gaji merupakan bagian dari kompensasi yang Pembayaran upah karyawan dibayar menggunakan nominal mata uang. Gaji pokok ini ditentukan berdasarkan jabatan (*persone grade*) yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan tergantung pada perkembangan tenaga kerja dan pembayaran upah/gaji karyawan.

Seperti yang diutarakan oleh Bapak Rony selaku *Human Capital Support*,

”Gaji memang hak karyawan atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan karena gaji merupakan kompensasi wajib yang harus diberikan oleh perusahaan setiap bulannya”.<sup>71</sup>

Bapak Dendy sebagai *Recovery Asset* menambahkan,

”untuk pemberian gaji itu sendiri juga harus memperhatikan syarat tertentu dari tanggung jawab seperti menyelesaikan tugas yang perusahaan berikan dengan baik, maka apabila telah dipenuhi maka karyawan berhak memperoleh gaji. Dan apabila ingin mendapat

<sup>71</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022



bonus tambahan dalam bentuk *finansial* lainnya maka karyawan harus menghasilkan sesuatu atau prestasi”.<sup>72</sup>

Begitupun yang diungkap oleh Bapak Arda selaku *General Support Staff* mengatakan,

”Gaji merupakan tujuan pencapaian yang diharapkan setiap orang setelah melakukan pekerjaannya, karena tujuan orang bekerja untuk mendapatkan upah. Selain gaji adapula kompensasi *finansial* yang diberikan PT. Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember seperti bonus akhir tahun, bonus bagi karyawan yang berprestasi, komisi dan lain sebagainya”.<sup>73</sup>

Dari ketiga pemaparan Narasumber diatas disimpulkan gaji merupakan hak wajib diterima karyawan dalam setiap bulannya. Untuk memperoleh gaji, karyawan harus sudah memenuhi syarat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang perusahaan berikan dengan sebaik mungkin. Maka dengan adanya gaji ini karyawan merasa dihargai atas jeripayah yang diberikan pada perusahaan, hal itu yang menjadi faktor utama pegawai betah bekerja di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. Bank memiliki wewenang berapa besar nominal gaji yang akan dikeluarkan bagi masing-masing karyawannya dan atas kemampuan Bank.

Selain gaji adapula kompensasi *finansial* yang diberikan PT. Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember seperti bonus akhir tahun, bonus bagi karyawan yang berprestasi, komisi, dan lain sebagainya.

Dalam perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang bekerja secara profesional berdasarkan jabatan dibidangnya masing-masing, hal ini

<sup>72</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

<sup>73</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022



memerlukan kesinambungan suatu perencanaan, usaha kegiatan, dan tenaga kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya efisien dan tepat waktu. Sebagai langkah nyata PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember mengadakan pemberian penghargaan bagi karyawan yang menghasilkan *output* yang baik bagi Bank. Pemberian penghargaan ini bertujuan mengapresiasi dalam bentuk pengakuan perusahaan terhadap prestasi karyawan dengan mempertimbangkan asas keadilan dan bertujuan memberikan dorongan yang positif untuk karyawan yang lain sehingga dapat meningkatkan produktifitas melalui pemberian kompensasi tersebut dan mendukung kondisi kerja yang semakin kondusif.

Seperti yang diungkap oleh Bapak Rony selaku *Human Capital Support*,

”Penghargaan diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan bertujuan meningkatkan semangatnya untuk selalu menghasilkan yang terbaik, karena penghargaan ini dibuat agar karyawan merasa usahanya tidak sia-sia dan diapresiasi dengan baik, pemberian penghargaan secara *finansial* berupa uang yang tidak tentu tergantung perusahaan, dan kompensasi secara tidak langsung seperti sertifikat, hadiah liburan dan lain sebagainya”.<sup>74</sup>

Bapak Arda selaku *General Support Staff* menambahkan,

”Dalam peraturan perusahaan wajib diadakan penghargaan guna sebagai pendorong semangat kerja pada karyawan”.<sup>75</sup>

Diungkapkan oleh Bapak Dendy selaku *Recovery Asset*,

”Pemberian penghargaan secara *finansial* berupa uang dengan nominal yang tidak tentu tergantung perusahaan, dan penghargaan *non finansial* berupa sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, gratis liburan dalam maupun luar negeri, tunjangan,

<sup>74</sup> Rony, wawancara, Pegawai bank, 2 Agustus 2022

<sup>75</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022

asuransi, kartu Badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS), fasilitas rumah dinas bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi, fasilitas kantor dan lain sebagainya tujuan pemberian penghargaan ini untuk mengapresiasi prestasi kerja karyawan”.<sup>76</sup>

Disimpulkan dari ketiga pemaparan Narasumber diatas Kompensasi yang PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember berikan dalam bentuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar mereka merasa bahwa pencapaian yang telah dilakukan atau prestasi yang diberikan pada perusahaan dihargai dan tidak sia-sia dengan diberikannya. karyawan akan memperoleh kompensasi baik *finansial* penghargaan baik dalam bentuk sertifikat penghargaan ataupun penghargaan diberikan dalam bentuk Uang. Perusahaan mewajibkan Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar meningkatkan semangat dan memotivasi karyawan lainnya untuk lebih maksimal dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu.

Selain penghargaan adapun Motivasi dengan bentuk pemberian Kompensasi yang diberikan Perusahaan dalam membayar bonus kinerja pada karyawan tidak semata-mata dilakukan tanpa pertimbangan atau penilaian tertentu, pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember hal tersebut ada tingkatannya.

Seperti yang diungkap Bapak Rony selaku *Human Capital Support*,

”Kompensasi akan diberikan pada pegawai yang memenuhi kriteria penilaian. Pencapaian 70% akan mendapatkan skor 2, pencapaian 80%-90% akan mendapat skor 3, dan pencapaian 100%

---

<sup>76</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

akan mendapatkan skor 4. Dan hasil dari skor yang didapat itulah yang akan menentukan berapa besar kompensasi tunjangan ataupun bonus yang akan diterima oleh karyawan'.<sup>77</sup>

Menurut Bapak Arda selaku *General Support Staff* menambahkan,

"Pemberian bonus ini diharapkan karyawan semakin giat bekerja sekaligus untuk mengumpulkan skor sebanyak mungkin agar mendapatkan bonus yang diharapkan. Jam lembur juga menjadi penambah skor untuk memperoleh bonus".<sup>78</sup>

Menurut Bapak Dendy selaku *Recory Asset* mengatakan,

"Perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawan melalui berbagai cara salah satunya pemberian bonus yang diharapkan karyawan juga memberikan yang terbaik untuk perusahaan, saya berharap karyawan dapat mengambil kesempatan berharga ini yang belum tentu karyawan lain dapat dari perusahaan mereka".<sup>79</sup>

Terkait pemaparan diatas disimpulkan selain penghargaan yang diberikan pada karyawan yang berprestasi PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember juga memberikan bonus dalam mendongkrak kinerja Karyawan supaya semangat kerjanya tidak menurun dan terus meningkat, bonus yang akan diterima pegawai diukur berdasarkan persentase yang harus dicapai untuk mendapatkan skor sebanyak mungkin, karena skor tersebut menentukan berapa besar bonus yang akan diterima. Lembur juga menjadi salah satu penambah skor penilaian untuk memperoleh bonus. Dengan hal ini diharapkan karyawan juga memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan berfokus pada masing-masing pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, sebab Bank telah memberikan semaksimal mungkin untuk kesejahteraan para karyawannya

<sup>77</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022

<sup>78</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 2 Agustus 2022

<sup>79</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

yang belum tentu diberikan oleh perusahaan pada karyawannya diluar sana. Oleh sebab itu diharapkan karyawan mendukung dengan totalitas dalam mencapai target perusahaan yang akan dicapai kedepannya.

Selain pemberian kompensasi berupa penghargaan dan bonus, perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dengan tujuan menyejahterakan para pekerja. Karena apabila karyawan telah tercukupi kebutuhannya secara otomatis fokus karyawan semakin maksimal pada saat bekerja tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan.

Seperti yang diungkap oleh Bapak Rony selaku *Human Capital Support*,

”Adanya tunjangan yang diberikan perusahaan semakin menunjukkan kepedulian perusahaan pada karyawan, mulai dari tunjangan masa tua, tunjangan hari raya, bahkan kesehatanpun diperhatikan, tunjangan ini dapat digunakan oleh karyawan sebagaimana fungsinya dan tidak disalah gunakan”.<sup>80</sup>

Bapak Arda selaku *General Support Staff* mengutarakan,

”Perusahaan memberikan tunjangan untuk perdayagunakan karyawan secara efektif guna mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan kedepannya untuk memberikan dampak baik untuk kemajuan perusahaan, adapun tunjangan khusus seperti tunjangan jabatan dan tunjangan fungsional”.<sup>81</sup>

Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* menambahkan,

”Untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang perusahaan memberikan tunjangan untuk kesejahteraan mereka, dengan kesejahteraan tersebut secara otomatis karyawan semakin betah bekerja pada perusahaan dan produktivitaspun meningkat”.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>81</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>82</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

Berdasarkan informasi diatas disimpulkan pemberian tunjangan merupakan bentuk kepedulian perusahaan dan upaya untuk mempertahankan karyawan supaya betah dan tetap bekerja pada perusahaan tersebut ,yang didukung dengan berbagai macam tunjangan mulai dari tunjangan pensiun bagi pegawai tetap (PPIP), kartu badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS), tunjangan hari raya (THR), jaminan masa tua, rumah dinas yang disediakan oleh pegawai yang memiliki jabatan tinggi, dll. Adapun tunjangan khusus yang hanya didapat oleh karyawan tertentu seperti tunjangan jabatan dan tunjangan fungsional. Tunjangan ini diharapkan telah mencakup kebutuhan karyawan diluar dari kebutuhan kantor seperti mencukupi kebutuhan keluarganya, meningkatkan sikap *loyalitas* karyawan terhadap perusahaan. Karena apabila karyawan tidak betah pada perusahaan tersebut akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

### **3. Implikasi Penerapan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.**

Dengan adanya penerapan pemberian Motivasi yang rutin baik secara online melalui media *Gmail*, *short message service* (SMS), maupun *WhatsApp*. Ataupun perusahaan memberikan motivasi secara langsung seperti *briefing* pagi yang dilakukan setiap hari sebelum karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya masing-masing. Bank selalu berupaya untuk terus membangkitkan semangat karyawan setiap waktu agar

semangat mereka tidak kendor karena dalam setiap harinya tanpa disadari *mood* manusia dapat berubah yang di khawatirkan hal tersebut akan mempengaruhi kegiatan karyawan pada pekerjaannya. Serta pemberian kompensasi yang bermacam-macam seperti tunjangan, jaminan kesehatan, bonus, penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan kompensasi lainnya yang diberikan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember secara adil dan bertanggung jawab diharapkan mampu membantu menyejahterakan karyawan, dan dengan harapan karyawan juga dapat melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan hasil yang memuaskan disertai semangat yang tinggi dalam mencapai target perusahaan kedepannya berdasarkan Visi Bank Tabungan Negara yakni Menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara Pada Tahun 2025.

Seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember ditanamkan prinsip harus selalu berfikiran positif dalam hal apapun terutama sesama rekan kerja, karena apabila seseorang pada dirinya tertanam perilaku berburuk sangka pada orang lain hal ini yang akan menjadi hambatan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya maupun kemajuan jenjang karir kedepannya. Kesuksesan tersebut didapat dari beberapa faktor diantaranya : kerja keras, keberuntungan, disiplin waktu, maupun sikap dan etika karyawan karena setinggi apapun jabatannya tetapi tidak memiliki etika yang baik pada orang lain hal tersebut mempengaruhi keberhasilan seseorang, sebab apabila kita



bersikap baik pada orang lain maka orang lain akan bersikap demikian, oleh sebab itu perubahan baik harus dimulai dari diri sendiri.

Seperti yang diutarakan oleh Bapak Rony selaku *Human Capital Support*,

”dampak positif dari penerapan motivasi dan pemberian kompensasi oleh perusahaan menjadikan karyawan selalu semangat melakukan pekerjaannya, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan toleransi antar rekan kerja yang lebih baik dengan saling membantu dan persaingan rekan kerja yang sehat tanpa menjatuhkan satu sama lain dengan kecurangan”.<sup>83</sup>

Bapak Arda selaku *General Support Staff* menambahkan,

”pemberian motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh dengan hasil kinerja yang dilakukan, karyawan lebih tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, lebih kreatif, dan dapat mencari jalan keluar dengan baik apabila terdapat suatu kendala di pekerjaannya karena mereka merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai dengan baik oleh perusahaan, dan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai”.<sup>84</sup>

Kemudian Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* mengungkapkan,

”dampak pemberian kompensasi dan motivasi sangat dapat jelas terlihat dari kinerja karyawan yang semakin hari meningkat dengan melakukan pekerjaan dengan tenang yang diimbangi dengan mood yang baik karena motivasi pimpinan berikan setiap paginya dan lingkungan yang menenangkan serta sikap kekeluargaan antar rekan kerja, dan kompensasi yang diberikan seimbang dengan kerja keras yang dilakukan dan diberikan secara adil”.<sup>85</sup>

Dari hasil pemaparan narasumber diatas disimpulkan Pemberian motivasi dan kompensasi yang Bank berikan pada karyawannya dapat dikatakan baik, dapat dilihat dari perubahan karyawan yang setiap harinya semakin produktif, terciptanya kekeluargaan antar karyawan yang semakin

<sup>83</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>84</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>85</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022



erat, dan sikap saling tolong menolong antar sesama rekan kerja apabila salah satunya mengalami masalah atau kendala, hal tersebut yang semakin menambah ketentraman didalam perusahaan. Akan tetapi Tidak dapat dihindari didalam sebuah perusahaan persaingan antar rekan kerja pasti selalu ada untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan yang lebih, dalam hal ini perusahaan selalu menanamkan sikap berfikir positif terhadap sesama rekan kerja dalam hal apapun karena berfikiran buruk akan menciptakan suasana yang tidak nyaman, perpecahan antar karyawan dan mengganggu fokus kerja yang akan merugikan diri sendiri maupun orang lain bahkan akan berdampak pada perusahaan sendiri, berfikir positif tersebut ditanamkan bertujuan agar timbul persaingan yang sehat antar karyawan dan tidak ada kecurangan dalam bentuk apapun, hal tersebut yang semakin menjadikan karyawan menambah semangatnya dan bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik bagi Bank, kreatif dan prestasi untuk Bank, dan sebagai bentuk apresiasi telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan berikan secara adil dan bertanggung jawab hal ini yang menjadikan karyawan betah bekerja disini karena segala sesuatunya terpenuhi.

Bapak Rony selaku *Human Capital Support* mengungkapkan,

”Karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya itu bertanda bahwa karyawan sudah mulai mencintai apa yang ia kerjakan sehingga rasa lelah ataupun malas dapat ditepisnya jauh-jauh”.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

Bapak Arda selaku General Support Staff menambahkan,

”Karyawan yang memiliki kesadaran atas segala fasilitas yang telah perusahaan sediakan untuk mereka, secara otomatis mereka sadar akan kewajibannya membantu perusahaan tempatnya bekerja untuk lebih maju mencapai target yang diinginkan”.<sup>87</sup>

Kemudian Bapak Dendy selaku Recovery Asset menambahkan,

”penerapan motivasi dan pemberian kompensasi akan membuat karyawan sadar fasilitas yang perusahaan berikan untuk kesejahteraan karyawannya begitu maksimal sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas perannya yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan”.<sup>88</sup>

Pemaparan Narasumber diatas disimpulkan antara karyawan dengan perusahaan sebenarnya sama sama membutuhkan, perusahaan membutuhkan peran karyawan yang merupakan Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama penggerak keberhasilan sebuah perusahaan, karena perusahaan tidak akan bisa mencapai apa yang ingin dituju tanpa ada bantuan orang lain didalamnya, dan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan upah atau gaji ataupun sebagai tempat mencari nafkah untuk menunjang kehidupannya sekaligus implementasi dari ilmu yang telah dimiliki.

Oleh sebab itu perusahaan dan karyawan harus terbangun hubungan yang baik dan ingin untung sendiri, karena apabila keduanya dapat seimbang maka akan mendapatkan hasil yang sangat baik dan berjalan sesuai rencana, perusahaan mencapai target yang diinginkan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini perusahaan tidak

<sup>87</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>88</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

hanya menuntut dengan memberikan beban pekerjaan yang banyak kepada karyawan dengan batas waktu tertentu tetapi tidak memfasilitasi sebagaimana metinya, begitupun dengan karyawan jangan hanya menuntut haknya tetapi mereka harus bertanggung jawab atas kewajibannya. Apabila 2 pihak saling diuntungkan, perusahaan akan tetap mempekerjakan karyawan dalam perusahaannya hal ini akan menguntungkan karyawan tersebut dan karyawan akan betah bekerja dalam perusahaan tersebut dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal serta tanggung jawab, serta prestasi yang meningkat hal ini juga akan menguntungkan pihak perusahaan dalam kemajuan perusahaannya.

Bapak Rony selaku *Human Capital support* mengatakan,

”Dengan pemberian hak-hak dan fasilitas yg nyaman kepada karyawan secara otomatis mereka semakin betah bekerja dalam perusahaan ini dan enggan berpindah kantor, karena segala bentuk motivasi dan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan telah ada pada perusahaan ini”.<sup>89</sup>

Bapak Arda selaku *General Support Staff* menambahkan,

”Pada perusahaan ini hak karyawan sudah diberikan sebagaimana mestinya oleh sebab itu karyawan harus memberikan yang terbaik bagi perusahaan, terutama masalah kedisiplinan”.<sup>90</sup>

Bapak Dendy selaku *Recovery Asset* mengatakan,

”Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor perusahaan mempertahankan karyawannya tetap bertahan pada perusahaan ini, karena semakin lamban pekerjaan yang mereka lakukan maka akan mempengaruhi perusahaan untuk prospek kedepannya dan tujuan yang akan dicapai menjadi lamban, oleh sebab itu tuntutan yang demikian didorong oleh perusahaan melalui pemberian motivasi

<sup>89</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

<sup>90</sup> Arda, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

dan kompensasi untuk mengapresiasi kerja mereka dan menumbuhkan semangat kerja agar lebih disiplin”.<sup>91</sup>

Dari informasi Narasumber diatas disimpulkan pemberian hak dan fasilitas yang diberikan perusahaan yang sangat mencukupi menjadi salah satu alasan para karyawan betah bekerja di Bank Tabungan Negara KC Jember dan enggan berpindah kantor, dan salah satu perusahaan mempretahankan mereka salah satunya sikap disiplin dimana karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena apabila karyawan menyelesaikan diluar waktu yang ditentukan maka akan berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan maka diperlukan kedisiplinan dan tanggung jawab, serta karyawan harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Tuntutan yang demikian untuk kemajuan perusahaan menjadi lebih baik dan mencapai target yang diinginkan, disamping itu perusahaan menghargai jeripayah mereka dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan didorong dengan motivasi sebagai pembangkit semangat mereka dalam menyelesaikan *deadline* yang menjadi tanggung jawabnya.

Diungkap oleh Bapak Rony selaku *Human Capital Support* mengatakan,

”Pada grafik persentase kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KC Jember kriteria seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik dari tahun 2019-2020 kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan yang signifikan, namun berdasarkan kuartal 1 di tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan 3%”.<sup>92</sup>

<sup>91</sup> Dendy, wawancara, pegawai Bank, 5 Agustus 2022

<sup>92</sup> Rony, wawancara, pegawai Bank, 4 Agustus 2022

Begitupun yang diungkap oleh Bapak Dendy selaku Recovery Asset dan Bapak Arda selaku General Support Staff.

Dapat disimpulkan dari ketiga Narasumber diatas dilihat bahwa dari 2019-2021 kinerja karyawan selalu meningkat, hingga pada tahun 2021 kinerja karyawan meningkat secara drastis hal tersebut tidak terlepas dari peran perusahaan dalam memotivasi para karyawannya serta pemberian kompensasi yang sesuai adil, tanggung jawab, dan tepat waktu. Kemudian pada tahun 2022 berdasarkan presentase kuartal 1 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3%, walaupun tidak mengalami penurunan yang drastis tetapi perusahaan perlu waspada guna menghindari pemerosotan yang lebih signifikan.

Hal tersebut terjadi karena akibat kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu dan kebijakan PT Bank Tabungan Negara adanya turnover yang menyebabkan karyawan kehilangan semangatnya karena perlu beradaptasi dengan lingkungan baru dan kebanyakan penempatan ini ditentukan oleh perusahaan sehingga memungkinkan karyawan jauh dari keluarga, hal tersebut yang menyebabkan pemerosotan kinerja karyawan, akan tetapi untungnya hal tersebut sedikit berdampak pada total asset menurun 1,7% di kuartal 1 tahun 2022, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap perusahaan secara signifikan, PT. Bank Tabungan Negara tetap menduduki peringkat kelima dengan total asset terbanyak dan tidak berpengaruh pada prestasi Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember, akan tetapi hal tersebut perlu

mendapatkan solusi agar tidak berdampak buruk bagi perusahaan kebelakangnya.

### C. Pembahasan Temuan

Bab ini merupakan sebuah gagasan peneliti keterkaitan antara dimensi-dimensi dan kategori-kategori, posisi temuan dengan penemuan sebelumnya sekaligus penafsiran dari temuan yang diungkapkan berasal dari fakta dilapangan.<sup>93</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui Metode Observasi, wawancara, dan Dokumentasi yang berkenaan dengan **“Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember”**. Maka hasil penelitian tersebut perlu diadakan pembahasan terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan.

#### 1. Analisis Penerapan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

Didalam sebuah organisasi, hubungan antar karyawan sangat berkaitan erat karena sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan sendirinya tanpa bantuan dari sumber daya manusia didalamnya dalam menjangkakan kemajuan dan mencapai target Bank untuk kedepannya. Begitupun sumber daya manusianya sendiri memerlukan pekerjaan guna agar memperoleh upah atau gaji untuk menunjang kebutuhannya sehari-hari. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa memahami kebutuhan

<sup>93</sup> Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2018), 77

karyawannya dengan memberikan tunjangan ataupun gaji yang sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan, dan disisi lain karyawan harus berupaya melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin yang juga didukung dengan adanya dorongan motivasi baik dari dirinya sendiri, dorongan keluarga dan terutama lingkungan perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan ikhlas dan semangat yang tinggi.

Motivasi mungkin dianggap bukan hal yang besar dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan seseorang dalam melakukan suatu hal, akan tetapi tanpa disadari didalam perusahaan sendiri dorongan motivasi yang baik akan merubah *mood* karyawan menjadi baik, apalagi motivasi tersebut secara langsung disampaikan oleh atasan kepada para karyawannya karena hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan dan merasa dihargai keberadannya serta jeripayahnya hal tersebut akan menjadi dorongan bagi mereka untuk selalu menghasilkan yang terbaik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cepat dan penuh tanggung jawab disertai semangat kerja yang semakin menggebu-gebu setiap harinya, dan tidak adanya rasa timbul jarak antar atasan dengan karyawan lainnya sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang tetapi dengan se efektivitas mungkin. Efektivitas merupakan konsep penting dalam perusahaan ataupun organisasi karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan yang telah dicapai.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Sumantrie Pipin, Manajemen dalam Berorganisasi (Malang : Alimedia Press, 2021),96



Peran motivasi yang dianggap sangat penting dalam menyokong keberhasilan perusahaan, PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember juga menerapkan pemberian motivasi kepada karyawannya baik motivasi secara langsung maupun tidak langsung, keduanya sangat perlu diberikan karenaantisipasi perubahan *mood* karyawan yang datang dengan tiba-tiba yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja mereka. Pemberian motivasi langsung yang diberikan perusahaan seperti sebelum memulai pekerjaannya seluruh karyawan berkumpul dalam satu ruangan untuk melakukan *briefing* yang kegiatan ini sebagai wadah karyawan untuk mengeluarkan aspirasi untuk bertukar pikiran, wawasan, karena pimpinan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sangat terbuka terhadap hal apapun dan menciptakan keakraban sehingga antara atasan dengan bawahan tidak canggung apabila ada permasalahan yang memang membutuhkan pendapatnya agar dapat terselesaikan dengan mudah. Kemudian ada sesi memaparkan hasil pencapaian yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan yang bertujuan memotivasi yang lain untuk lebih giat lagi agar bisa memperoleh prestasi atau pencapaian rekan kerjanya, kemudian ada sesi bersalaman dan memberikan senyuman yang hangat sangat berpapasan dan menanamkan sikap saling menghargai antar rekan kerja. Hal ini dilakukan setiap hari setiap sebelum memulai aktivitas.

Pemberian semangat dan motivasi secara langsung yang dilakuakn sebelum aktivitas kerja dimulai ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa

etos kerja dengan semangat pagi dengan begitu apabila karyawan sudah mulai melakukan pekerjaannya sudah dengan *effort* yang tinggi dan konsep yang matang untuk memperbaiki kinerjanya yang lalu dan hal ini secara otomatis berimbas baik pada perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya juga dapat berbentuk pujian, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Adapun usaha lain yang dilakukan oleh PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dalam memotivasi para karyawannya walaupun tidak sedang dikantor atau ditugaskan diluar perusahaan tetap dapat memotivasinya yakni melalui media *Online* seperti mengirim pesan motivasi melalui *Gmail*, *short message service* (SMS), maupun *WhatsApp*, hal ini dilakukan agar karyawan tetap mendapatkan dorongan semangat tanpa pilih kasih dan diberikan secara merata walaupun karyawan tersebut tengah ditugaskan diluar kantor supaya kinerja mereka tidak menurun dan semangat kerjanya tetap membara.

Disamping itu perusahaan tidak hanya menuntut hak dan kewajiban karyawan yang harus dipenuhi pada perusahaan, tetapi disini PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember juga memberikan hak yang seimbang dengan mengadakan beberapa acara untuk me *refresh* kembali pikiran, stamina, dan ide-ide baru dengan mengadakan kegiatan pertama yakni *outbond* yang dilakukan setahun sekali kegiatan ini dilakukan dengan tujuan mengulas kembali materi dan mendapatkan ide-ide baru sesuai bagiannya masing-masing yang diajarkan langsung oleh

BTN pusat dengan begitu akan semakin mempermudah para karyawan dalam menyelesaikan tanggungan pekerjaannya yang semula sulit dapat teratasi dengan mudah dengan fikiran yang jernih pada masuk kerja. Kegiatan ini diharapkan membuat karyawan semakin mencintai bidang pekerjaan masing-masing dan karyawan memiliki rasa loyalitas dan kreativitas yang bertambah.

Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, lembaga atau lain sebagainya pasti mengharapkan jenjang karir yang lebih baik dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ataupun yang semula pegawai kontrak menjadi pegawai tetap. Hal tersebut yang mengacu para karyawan untuk memenuhi kriteria dengan berbagai cara agar kinerja yang dihasilkan meningkat atau sesuai dengan kriteria perusahaan. Dengan begitu adanya *outbond* ini juga membantu karyawan untuk berkesempatan mencapai target untuk memperebutkan jenjang karir yang diharapkan. Oleh sebab itu kegiatan ini menjadi momen yang ditunggu-tunggu oleh karyawan kegiatan.

Dengan adanya jenjang karir ini diharapkan karyawan memiliki wawasan yang lebih tentang bidang pekerjaan yang diinginkan agar apabila ada persaingan dengan Bank lain, karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember dapat bersaing dengan baik dibekali dengan wawasan dan pola pikir yang lebih berkembang dibanding Bank lain, apalagi semisal pelatihan tentang layanan pengembangan ilmu teknologi seperti menggunakan *Mobile banking* karena tidak dapat

dipugkiri banyak sekali perusahaan yang menciptakan penemuan-penemuan terbaru untuk menarik dan mempermudah para nasabahnya. Dalam rangka mengembangkan potensi karyawan yang mumpuni Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember mengadakan program pelatihan, pengembangan dan pendidikan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan pengetahuan karyawannya.

Selain fasilitas mumpuni yang diberikan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember untuk penenuhan kemajuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Acara yang diadakan perusahaan tidak selalu berkaitan dengan pelatihan atau sejenisnya yang berkaitan dengan perusahaan ataupun pekerjaan. Perusahaan juga mengadakan berbagai acara seperti pengajian yang dilakukan 1 bulan sekali dengan tujuan meningkatkan ketakwaan diri kepada Allah agar hidup tidak semata-mata hanya untuk kepentingan didunia saja agar saat menghadapi cobaan atau permasalahan diberikan kekuatan dan ketabahan, serta acara ini juga bertujuan memper erat kekeluargaan diantara pegawai supaya saling mengingatkan mengenai segala hal yang baik dan tidak melanggar syariat.

Disamping acara pengajian juga ada olahraga yang difasilitasi perusahaan untuk karyawannya, biasanya dilakukan setiap *weekend* bermain sepakbola, voli, bulutangkis dan olahraga lainnya, perusahaan memberikan fasilitas tersebut dengan tujuan agar membuat *fresh* fikiran

mereka dengan meninggalkan beban pekerjaan dikantor untur bersenang-senang setelah beberapa hari fikiran digempur oleh pekerjaan,tujuan olahraga ini juga bertujuan menumbuhkan kekompakan dan keakraban antar rekan kerja sehingga apabila salah satunya memiliki permasalahan maka dengan sigap rekan yang lain ikut merangkul dan membantu mencari jalan keluarnya.

PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember juga mengadakan acara *Family Getring* yang diadakan setiap akhir tahun dengan mengunjungi tempat wisata baik di dalam kota maupun luar kota, perusahaan sengaja memfasilitasi acara ini karena perusahaan ingin menyeimbangkan atas upaya yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan dalam setiap tahunnya, hal ini diharapkan mampu menjadikan karyawan semakin kompak antar satu dengan yang lain dan rasa kekeluargaan yang semakin erat karena didalam dunia kerja peran rekan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan pada saat dikantor, apabila *patner* kerja membuat kita nyaman maka secara tidak langsung karyawan akan betah dan bekerja dengan baik, dan apabila terdapat suatu kendala tidak memikirkan solusinya sendiri melainkan dapat *sharing* dengan rekan kerja ataupun jika diperlukan dapat melakukan *sharing* dengan atasan, perusahaan sangat menerapkan keterbukaan. Dari hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan oleh PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang jember bukan sekedar untuk kepentingan perusahaan saja melainkan juga untuk menciptakan suasana hubungan

karyawan yang baik. karena apabila motivasi yang tersampaikan baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula.

Bagi setiap karyawan yang bekerja diperusahaan manapun tidak daapt dipungkiri fasilitas kantor sangat dibutuhkan bagi kenyamanan mereka dalam bekerja, karena apabila sarana dan prasana tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada kinerja yang mereka lakukan dan pekerjaan akan terbengkalai, karena rata-rata waktu karyawan dihabiskan dikantor dari pagi hingga sore atau bahkan saat lembur bisa hingga tengah malam. Apa bila fasilitas didalamnya tidak terpenuhi maka tidak akan ada ketenangan saat bekerja, namun apabila fasilitas yang diberikan baik akan menunjang semangat karyawan dan dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu karena tidak sering keluar ruangan untuk menghilangkan kepenatan didalam kantor.

Seperti pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember fasilitas didalamnya cukup memadai seperti ruangan yang cukup luas dan nyaman, AC yang dingin, Mushollah yang luas dan bersih untuk beribadah, kursi yang empuk, jaringan wifi yang baik, toilet yang bersih, dan fasilitas lainnya yang mereka rasa sudah mencukupi. Fasilitas kantor disediakan oleh Bank bagi karyawannya agar mereka betah dan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan dan meminimalisir mereka keluar dengan waktu yang lumayan lama karena hal itu akan membuat pekerjaan tidak cepat selesai. Tujuan motivasi untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat,

## 2. Analisis Penerapan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT. Tabungan Negara Kantor Cabang Jember

Untuk menghasilkan karyawan berdasarkan dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, seperti berprestasi tinggi, karyawan yang rajin masuk kerja, karyawan yang produktif dan berkualitas, tetap setia pada organisasi atau perusahaan, bukan hanya didorong dengan pelatihan-pelatihan atau motivasi saja melainkan juga membutuhkan dorongan berupa pemberian Kompensasi pada karyawannya secara adil dan bertanggung jawab. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dengan pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung untuk karyawan yang telah memberikan tenaga, pikiran serta waktunya untuk perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.<sup>95</sup>

Kompensasi diberikan dengan harapan untuk merangsang dan menjadi motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produksi, kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yakni kompensasi yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah ia berikan untuk perusahaan<sup>96</sup>

Pada Perusahaan, Sumber Daya Manusia berperan besar mendorong kemajuan perusahaan kedepannya. Dan kebutuhan sosial, sampai dengan kebutuhan lainnya terpenuhi dengan baik maka secara

---

<sup>95</sup>Winata Edi, "Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan", (Lombok Tengah, 2022), 16

<sup>96</sup> Jasyah Rabiyyatul, dkk, " Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jawa Barat : CV. Adanu Abimata, 2021), 92



otomatis kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.<sup>97</sup> karena apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi hal sebaliknya dimana kinerja mereka akan semakin menurun hal tersebut juga akan berdampak pada kemajuan Bank. dalam penelitian ini peneliti akan berfokus untuk menganalisis Penerapan Kompensasi Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

Jenis Kompensasi *finansial* (langsung) yang wajib diterima pegawai adalah gaji merupakan penghargaan yang wajib diterima pegawai secara teratur atas jasa dan hasil usahanya,<sup>98</sup> Karena pada awal dinyatakan lolos dan mulai bekerja pada perusahaan karyawan menandatangani berapa kisaran gaji yang akan diterima dengan jabatan dan kedudukannya masing-masing. Adapun kompensasi *finansial* lainnya seperti bonus, *reward*, tunjangan hari raya (THR), dan lain sebagainya menyesuaikan dengan peraturan perusahaan untuk mendapatkan hal tersebut dengan kriteria tertentu yang harus dipenuhi tujuannya agar karyawan semakin giat dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu.

Adapun pemberian Kompensasi *Non finansial* (tidak langsung) yang seperti pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, gratis liburan dalam maupun luar negeri, asuransi, jatah cuti, kartu Badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS), fasilitas Rumah Dinas bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi, dan fasilitas kantor dan

---

<sup>97</sup> Winata Edi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan". (Nusa Tenggara Barat : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian, 2022), 30

<sup>98</sup> Widodo Heru, "Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis", (Cibubur : Raih Asa Sukses, 2010), 172

lain sebagainya yang diberikan kepada karyawan yang masih aktif atau bekerja pada perusahaan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pemberian fasilitas kantor yang baik sangat berarti bagi karyawan untuk mempermudah mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan cepat dan telah terfasilitasi segala kebutuhannya karena apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan mencarinya diluar kantor seperti *fotocopy*, print dan lain sebagainya karena hal tersebut akan menyita waktu yang lama dan tenaganya jika harus mencari diluar kantor. Selain itu fasilitas tempat parkir, tempat ibadah yang bersih dan nyaman, kantor yang nyaman, terdapat AC, *Wifi* yang lancar, komputer yang nyaman digunakan, toilet yang bersih, dan fasilitas pendukung lainnya

Selain fasilitas kantor PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember juga mengapresiasi para karyawan yang memiliki prestasi dan melakukan *output* baik terhadap perusahaan dengan memberikan penghargaan secara *finansial* dapat berupa hadiah uang tunai, dan penghargaan *Non finansial* seperti sertifikat ataupun mendapatkan hadiah liburan baik didalam maupun luar negeri dan penghargaan *non finansial* lainnya. Hal tersebut dilakukan agar mereka merasa dihargai atas jeripayah untuk mencapai prestasi yang baik dengan pemberian penghargaan yang semestinya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya penghargaan untuk para karyawan yang berprestasi diharapkan dapat menjadi dorongan positif bagi karyawan lain untuk

meningkatkan kembali kinerja mereka ditahun 2022 kuartal 1 yang mulai kendor dengan memperbaiki kinerja mereka dengan menghasilkan kinerja yang semakin membaik. Walaupun demikian disamping penurunan kinerja karyawan tetapi masih ada karyawan yang mampu mengepakkan sayapnya memperbaiki diri menjadi lebih baik dengan menghasilkan sebuah prestasi.

Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, perusahaan juga menyediakan bonus bagi karyawan. Adapun kriteria karyawan untuk memperoleh bonus, bonus tersebut merupakan tambahan yang nantinya akan memperoleh hasil lebih dari total gaji yang seharusnya didapat. adapun standart yang harus dipenuhi karyawan untuk memperoleh bonus tersebut yakni pemberian bonus akan diberikan pada karyawan 6 bulan sekali. Penilaian yang didapatnya pun hasil dari rekapan selama 6 bulan kemudian dikalkulasi, hasil tersebut tidak dapat dimanipulasi karena telah tercatat pada data yang dipegang oleh Bapak Sroni selaku Human Capital support sebagai penginput dan sistem yang mengelolah.

Jenis motivasi dengan pemberian kompensasi langsung berupa bonus adalah imbalan yang diberikan langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah yang dihasilkan, banyaknya pelayanan yang diberikan ataupun kriteria lainnya.<sup>99</sup> Hal tersebut berbeda dengan gaji besar kecilnya diberikan dengan nominal yang tetap tetapi jika bonus

---

<sup>99</sup> Kurniawati Endah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1, (Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management, 2021), 140

atau upah diberikan dengan nominal yang tidak tentu tergantung kriteria yang dicapai karyawan tersebut.

Selain gaji dan bonus perusahaan juga memberikan tunjangan bagi karyawannya tujuannya untuk menambah pendapatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup, memenuhi kebutuhan keluarga dan kebutuhan diluar kantor yang lainnya, karena Bank Tabungan Negara KC Jember menginginkan semua karyawannya sejahtera. tunjangan yang diberikan seperti tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Adapun tunjangan khusus seperti tunjangan Jabatan dan tunjangan fungsional tunjangan ini hanya berlaku untuk karyawan tertentu. Dengan adanya tunjangan ini diharapkan karyawan lebih peka terhadap banyaknya fasilitas yang perusahaan berikan untuk para karyawan dan diharapkan karyawan memberikan yang terbaik pula untuk membangun perusahaan menjadi lebih berkembang dan mencapai target yang diinginkan dengan penuh semangat, tanggung jawab dan prestasi yang mumpuni.

### **3. Analisis Implikasi penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.**

Kebutuhan sumber daya yang berkualitas sangat diharapkan oleh setiap organisasi yang merupakan pendukung kendali penting terhadap pencapaian perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tidak semata-mata berjalan tanpa adanya pengendali agar kinerja yang dilakukan sesuai porsi atau keahlian masing-masing, oleh sebab itu diperlukannya seorang

Manager sebagai pemimpin untuk mengatur apa yang harus dikerjakan untuk sebuah pencapaian melalui aturan-aturan kepada para karyawan dan memberikan perintah dalam melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan bidang kemampuannya masing-masing.<sup>100</sup> Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga pada sebuah perusahaan.

Untuk melakukan pekerjaannya seorang karyawan juga membutuhkan acuan semangat agar kinerja mereka tidak kendor dan terus meningkat hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya terutama dukungan motivasi dan pemberian kompensasi yang perusahaan berikan untuk para karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan hasil para karyawan merasakan kebahagiaan dengan adanya pemberian motivasi yang tak pernah lelah perusahaan berikan pada para karyawannya setiap harinya, serta pemberian kompensasi sebanding dengan kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan. Dengan hal ini dampak yang dirasakan para karyawan dengan adanya motivasi dan kompensasi pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember karyawan merasa puas dan bersemangat dengan menjadi lebih produktif, loyalitas karyawan yang tinggi, sikap disiplin yang meningkat.

Hal yang penting bagi organisasi bukan hanya perihal kinerja yang baik melainkan juga didukung dengan perilaku yang baik pula, Bagi

---

<sup>100</sup> Riniwati Haruko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (Malang : Universitas Brawijaya Media, 2016), 1-2

karyawan yang memiliki perilaku yang baik akan merasakan dampak baiknya dalam progres pengembangan kerja yang dapat dilihat secara nyata pada perilaku kesehariannya dibuktikan dengan sikap saling sapa dengan atasan ataupun rekan kerja, sikap keramah tamahan pada semua orang baik rekan kerja maupun kepada nasabah agar nasabah juga merasa nyaman dan merasakan pelayanan yang baik, merasa bahagia dan merasa nyaman saat dikantor entah mengenai lingkungan ataupun orang-orang didalamnya, sikap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, adapun menyelesaikan tugas kantor lebih awal sbelum batas waktu yang ditentukan, sikap positif lainnya seperti bersaing dengan sehat antar rekan kerja dan sikap saling membantu apabila salah satunya mengalami permasalahan. Dengan hal ini membuktikan penerapan motivasi dan kompensasi memiliki dampak baik untuk mendorong semangat karyawan agar selalu meningkat.

Oleh karena itu tujuan motivasi menciptakan suatu hubungan kerja dengan suasana kekeluargaan yang erat dan dapat meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan.<sup>101</sup> Disimpulkan pemberian motivasi dan kompensasi untuk karyawan berdampak baik untuk kesejahteraan karyawan yang secara otomatis berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan kedepannya karena karyawan sudah tidak memikirkan masalah *finansial* untuk mencukupi kebutuhan pribadinya dan cukup berfokus dala kinerjanya.

---

<sup>101</sup> Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), 146

Berdasarkan kuartal 1 Terhitung dari awal bulan Januari – Mei 2022 tingkat kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KC Jember mengalami penurunan sebesar 3% hal tersebut disebabkan ketidakpuasan sebagian karyawan atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga beberapa dari mereka mengalami penurunan semangat kerja terutama bagi yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, karena mereka merasa apa yang telah diberikan pada perusahaan tidak sebanding.

Di tahun 2022 kuartal 1 para karyawan merasa tingkat kesejahteraan mereka kurang diperhatikan padahal setahun terakhir PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember mengalami peningkatan kinerja karyawan lumayan drastis dan karyawan telah melakukan yang terbaik untuk perusahaan tetapi karyawan mendapatkan bonus yang tidak sesuai dengan pencapaian yang dihasilkan. Dapat dilihat dari kinerja karyawan yang perlu diperbaiki oleh karena itu kinerjanya menurun, walaupun pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember motivasi yang diberikan melalui banyak cara dan sangat baik, tetapi pemberian kompensasi mengenai bonus yang diberikan berpengaruh pada kinerja karyawan karena motivasi dan kompensasi saling berkaitan erat dan harus seimbang. PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sebenarnya telah memberikan motivasi dan kompensasi yang sesuai hanya saja perlu Bank memberikan pemahaman kembali atas bonus yang diberikan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai penerapan Motivasi dan Kompensasi pada peningkatan kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember apakah pihak Bank mampu memenuhi segala kebutuhan mengenai pemberian motivasi dan pemberian kompensasi kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penerapan Motivasi dan kompensasi yang diberikan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sudah efektif dilakukan dan diberikan.

Berdasarkan dari pemaparan yang penulis buat dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Penerapan motivasi yang perusahaan berikan telah sesuai terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi yang diberikan terdapat 2 Macam, pertama motivasi langsung yang diberikan oleh Pimpinan Cabang setiap *briefing* pagi sebelum melakukan aktivitas bekerja, memberikan senyum sapaan yang ramah, menanamkan prinsip saling tolong menolong apabila terdapat karyawan yang mengalami kendala, sikap terbuka antara hubungan atasan dengan karyawan apabila mengalami permasalahan yang pelit, diadakannya acara *outbond*, program pelatihan, pengembangan dan pendidikan acara *familiy gatring* yang merupakan acara liburan adapun kegiatan rutinan yang dilakukan yakni pengajian yang tujuannya selain

memper erat persaudaraan antar karyawan. Kedua, Motivasi tidak langsung dilakukan dengan memanfaatkan melalui media sosial seperti *Gmail*, *short message service* (SMS), maupun *WhatsApp* dengan mengirim kata-kata motivasi. Tujuan pemberian motivasi oleh perusahaan setiap harinya untuk menghindari mood karyawan yang bisa seketika menurun dan akan berdampak pada kinerja yang mereka lakukan kemudian berimbas kurang baik pada perusahaan.

2. Penerapan kompensasi yang perusahaan berikan kepada para karyawannya terbagi menjadi Secara *Finansial* dan *Non Finansial*. Pemberian kompensasi secara *finansial* seperti gaji, tunjangan hari raya, *reward* atas prestasi yang diraih, tunjangan tunjangan pensiun bagi pegawai tetap (PPIP). Pemberian kompensasi *non finansial* seperti pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, gratis liburan, tunjangan, asuransi, kartu badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS), fasilitas rumah dinas bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi. Pemberian segala bentuk kompensasi ini telah sesuai kebutuhan para karyawan sehingga mampu menyejahterakan pribadi dan keluarga. Hanya saja pemberian bonus yang diberikan pada karyawan supaya lebih diperhatikan lagi agar karyawan memperoleh haknya dengan baik dan semeestinya sesuai dengan perjanjian yang perusahaan berikan pada para karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pula pada kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan sebab sebagai karyawan dan perusahaan harus sama-sama

saling memahami agar pencapaian perusahaan dapat terwujud dengan baik.

3. Analisis penerapan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember yaitu karyawan merasakan dampak yang baik dengan meningkatnya semangat kerja, karyawan merasa bahagia dan nyaman pada perusahaan tempatnya bekerja karena jarang sekali perusahaan yang memahami kebutuhan para karyawannya baik dorongan motivasi maupun pemberian segala bentuk Kompensasi hal ini sangat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Akan tetapi, presentase kinerja karyawan dari bulan januari-juni 2022 mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan atas pemberian kompensasi dalam bentuk bonus yang dimana terdapat sebagian karyawan merasa puas dan sebagian merasa tidak puas.

## **B. Saran**

1. Untuk Bank Tabungan Negara KC Jember dalam pemberian motivasi kerja sudah sangat maksimal dan sangat baik kepada para karyawannya, harus selalu dipertahankan dan terus dioptimalkan lagi supaya kinerja yang karyawan lakukan lebih efektif.
2. Untuk pemberian kompensasi terutama dalam hal bonus sudah sesuai pada peraturan perusahaan. Akan tetapi perusahaan harus memberikan pemahaman kembali atas kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan penelitian

selanjutnya yang memiliki keterkaitan riset serupa diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel lain diluar variabel penelitian ini. Dan bagi pembaca semoga dapat menjadi panduan, ilmu serta bermanfaat bagi penyusunan skripsi berikut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, 2020. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)*. Universitas Samudra.
- Adi Robit S. 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya : CV. Global Aksara Pers.
- Amelia, Nur Ayu. 2021. *Motivasi dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dealer Delima Motor Banjar Masin*.
- Andi Hartati, Dll. 2022. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Teori dan Aplikasi*, Bandung : CV Media Sains Indonesia.
- Anjar Kususiyanah. 2019. *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Madiun*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemah* (Bandung : CV Diponegoro, 2010),
- Dani, dkk. 2019. *Penerapan Kompensasi dalam Industri Padat Karya Indonesia*. Surabaya : Narotama University Press.
- Doni. 2021. *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan*.
- Echa, SA. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Ilir Palembang*. Palembang : UIN Raden Fatah Palembang.
- Edi Winata. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan, Lombok Tengah : Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia*.
- Edi Winata. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.
- Edi, W. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana.

- Endah, K. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management.
- Endan S.G. 2020. *Membangun Kinerja dan Motivasi Dalam Berorganisasi*. Malang : Media Nusa Creative.
- Etika Roswani, 2018. *Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar*. Skripsi : Universitas Muhamadiyah Makassar.
- Febby, S.Y. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu*. Lampung : UIN Raden Intan Lampung.
- Fransisca Marseila. *Pengaruh motivasi dan kompensasi pada PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta*. Jakarta : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Haeril, A. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai*. Makassar : Universitas Muhamadiyah Makassar.
- Haruko, R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : Universitas Brawijaya Media.
- Hotner Tampubolon. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Depok Timur : Papas Sinar Sinanti.
- I Made Darsana, T.T. 2021. *Aplikasi pada Manajemen Sumber daya manusia kepariwisataan*, Bandung : Nilacakra.
- Ita Khulyana. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- J. Lexy Maleong. 2006. *Metodelogi penelitian kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- J. Lexy Moleong. 2006. *Triangulasi adalah menguji keabsahan data dengan mencocokkan atau membandingkan dengan suatu yang lain*.
- J. Lexy Moleong. 2012. *Metode peenelitian kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Jember T.R. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAIN Jember Press.
- Jember T.R. 2020. *pedoman penulisan karya ilmiah*. Jember:IAIN Jember Press.



- Jember, T.R. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Jember Press.
- Jember, T.R. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Jember Press.
- Kusdyah Ike Rachmawati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CV Andi Offset.
- Liputan 6. 2022. "Prestasi Bank BTN di Tahun 2022". <https://m.liputan6.com>
- Luis, M. 2019. *Hubungan Industri dan Kompensasi*. Yogyakarta : CV Budi Utomo.
- Maruli Raja Tua S. 2020. Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja, (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020).
- Melayu S.P Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muhammad, A.W. 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ni kadek, dkk. 2014. Analisis belum Tercapainya Target penjualan Elektronik dan Furniture (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Pemasaran), Jurnal Manajemen Pemasaran, .
- Nurfitri Apriani. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni*. Skripsi : UIN Raden Fatah Palembang.
- P Rika, N.M Suci. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi, Jurnal kinerja karyawan manajemen.
- Pipin,S. 2021. *Manajemen dalam Berorganisasi*. Malang : Alimedia Press.
- Rabiyatu J. Dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat : CV. Adanu Abimata.
- Saiful Moh. B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen, Surabaya : CV. Jakad Publishing.
- Slamet, R. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui JOB Stress*. Sidoarjo : Zifatama Jawa.



- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhaimi Suaib. 2017. *pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Urusan Agama di kecamatan Bontomaranmu Kabupateen Goa*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta : kencana.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Tanzah, A. 2006. *Dasar-dasar penelitian kualitatif cetakan I*. Surabaya : Elkaf.
- Tanzah, A. 2008. *Dasar-dasar penelitian kualitatif cetakan II*. Surabaya : Elkaf.
- Tintin Suhaeni. 2017. Pengaruh Kinerja Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan, *Jurnal Riset bisnis dan Investasi*.
- Tri Finta 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta *Jurnal Motivasi Kinerja*.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : salemba empat.
- Yuni, dkk. 2020. "jurnal teknologi dan open sourche".
- Zelvien, L.A. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winda Aprilia Anggraini  
NIM : E20181155  
Jurusan / Program Studi : Perbankan Syariah  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 27 April 2000  
Alamat : Jl. Kh. Mastoyyib, RT.001/ RW.002, jenggawah, Jember

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "**Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember**". berikut adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan pada data didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab kami.

Demikian pernyataan keaslian Skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 9 November 2022



Winda Aprilia Anggraini

NIM : E20181155



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Meteran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68138 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Windi Aprilia Anggraini  
NIM : E20181155  
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan.  
Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti  
Ujian Skripsi.

Dosen Pembimbing

**Hersa Farida Qorani**

Jember, 9 November 2022  
Koordinator Prodi. Perbankan  
Syariah,

**Nurul setianingrum**



## PEDOMAN WAWANCARA

### A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

1. Bagaimana sejarah berdirinya Bank Tabungan Negara KC Jember?
2. Apa Visi dan Misi Bank Tabungan Negara?
3. Apa saja Produk dan layanan di Bank Tabungan Negara KC Jember ?
4. Apa saja Nilai-Nilai pada Bank Tabungan Negara KC Jember?
5. Bagaimana struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara KC Jember?

### B. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### Motivasi

1. Apa pentingnya motivasi yang diberikan perusahaan pada Karyawan?
2. Apa pengaruh pemberian motivasi pada kinerja karyawan?
3. Apa saja jenis motivasi yang perusahaan berikan kepada karyawan?
4. Bagaimana cara perusahaan membangun keakraban antar pegawai?
5. Apa saja acara yang diadakan oleh perusahaan untuk membangun kekraban antar pegawai?
6. Apakah ada acara rutin yang diadakan oleh perusahaan bagi seluruh karyawannya? dan apa tujuan acara tersebut diadakan?
7. Bagaimana solusi bagi karyawan yang memiliki permasalahan dalam pekerjaannya?
8. Seberapa besar peran lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?

#### Kompensasi

1. Apakah yang membedakan antara kompensasi dengan gaji?
2. Apa tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya?
3. Jenis kompensasi apa saja yang perusahaan berikan kepada karyawannya?
4. Apa tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi?
5. Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan agar memenuhi kriteria untuk memperoleh kompensasi?
6. Apakah upaya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja para karyawan?
7. Apa tujuan pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawannya?
8. Contoh tunjangan apa saja yang perusahaan berikan kepada karyawannya?

#### Motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

1. Apa saja dampak positif dari pemberian motivasi dan kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya?

2. Apakah kompensasi dan motivasi yang diberikan telah sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan?
3. Bagaimana cara perusahaan meningkatkan kemampuan kinerjakaryawan?
4. Apakah kinerja yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan?
5. Apakah penyesuaian kerja perlu diperhatikan?
6. Apakah karyawan telah memberikan yang terbaik bagi perusahaan?
7. Apakah sejauh ini karyawan telah memberikan yang terbaik bagi perusahaan?
8. Bagaimana presentase peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun?
9. Apakah dampak dari penurunan kinerja karyawan?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Matarani No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427006 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B- 15 /Un.22/7.a/PP.00.9/06/2022 22 Juni 2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala PT. Bank Tabungan Negara KC Jember  
Jl. Jendral Ahmad Yani No.05 Kec. Patrang Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Windi Aprilia Angraeni  
NIM : E20181155  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.


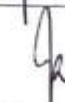



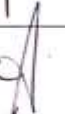


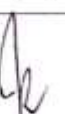
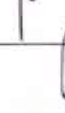




## Jurnal Penelitian

### Judul Penelitian :

Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan DI PT Bank Tabungan Negara KC Jember.

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	17 Juni 2022	Pengajuan Proposal terkait penelitian yang akan dilakukan	
2	18 Juni 2022	ACC judul oleh Pihak Bank dan meminta surat Ijin penelitian dari kampus	
3	25 Juli 2022	Menyerahkan Surat ijin Penelitian dari kampus kepada Pihak Bank	
4.	26 juli 2022	menentukan waktu pelaksanaan wawancara	
5.	2 Agustus 2022	Wawancara dengan Bapak Ronj Juliantoro selaku Human Capital Support Bank Tabungan Negara KC Jember	
6	2 agustus 2022	Melakukan wawancara dengan Bapak Arda Yusuf Manggaran selaku General Support Staff	
7	4 Agustus 2022	Melakukan Wawancara dengan Bapak Ronj Juliantoro selaku Human Capital Support	
8	4 Agustus 2022	Melakukan Wawancara dengan Bapak Arda Yusuf Manggaran selaku General Support Staff	
9	5 Agustus 2022	Melakukan wawancara kelegkapan data yang dibutuhkan dan sesi Dokumentasi	
10	19 Oktober 2022	Penelitian selesai dan Meminta Surat Keterangan selesai Penelitian.	

Jember, 19 Oktober 2022

PT. Bank Tabungan Negara KC Jember

  
Arda Yusuf Manggaran  
Human Capital Support Officer

No : 1290/JMB.III/OPR/X/2022

Jember, 19 Oktober 2022

Lampiran : -

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas KH Achmad Siddiq  
Di  
Jember

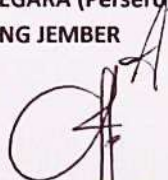
Perihal : Surat Pemberitahuan Selesai Penelitian

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya penelitian mengenai Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember pada tanggal 25 Juli 2022 sampai 5 Agustus 2022. Dengan ini mahasiswa yang bernama **Windi Aprilia Anggraeni NIM. E20181155** dinyatakan telah menyelesaikan penelitiannya.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami mengucapkan terima kasih.

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk**  
**KANTOR CABANG JEMBER**

  
**Eko Kuswantoro**  
DBM Service & Collection

  
**Resi Kartikasari**  
Operation Unit Head

## DOKUMENTASI

- **Dokumentasi saat wawancara dengan Bapak Rony selaku Human Capital Support**



Saat melakukan wawancara dengan Bapak Rony selaku Human Capital Support



Sesi dokumentasi pada saat selesai melakukan wawancara

- **Dokumentasi saat wawancara dengan Bapak Arda selaku General Support Staff**



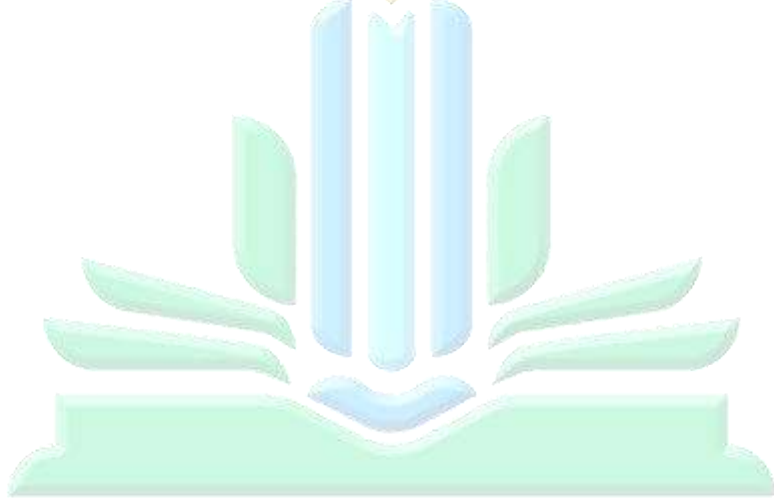


Melakukan wawancara dengan Bapak Arda selaku General Support Staff



Sesi Dokumentasi selesai melakukan wawancara

- **Dokumentasi saat wawancara dengan Bapak Dendy Selaku Recovery Asset**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BIODATA



Penulis lahir di Jember pada tanggal 27 April 2000 dengan Nama Windi Aprilia Anggraini, beragama Islam. Anak dari Bapak Winardi dan Ibu Nur aini Yusuf. Penulis merupakan putri ke 4 dari 5 bersaudara. Bertempat Tinggal di Jl. Muhammad, RT001 / RW 002, Dusun Krajan, Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember

Menempuh pendidikan pertama di TK Alhidayah 1 Tempurejo dari 2005-2007 aktif dalam kegiatan Drumband , kemudian Sekolah Dasar Negeri Jenggawah 2 dari tahun 2007-2012 aktif mengikuti kegiatan Pramuka dan Tari, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP) 1 Jenggawah dari tahun 2012-2015 aktif dalam kegiatan Palang Merah Remaja (PMR) dan Paskibra, yang kemudian menuju jenjang Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Jember dari Tahun 2015-2018 aktif mengikuti kegiatan rganisasi Paskibra,

Selanjutnya Penulis menempuh pendidikan Strata S1 Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Kyai Achmad Siddiq Jember tahun 2018-2022, aktif dalam kegiatan Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia(PMII) dan aktif dalam organisasinya Generasi Bank Indonesia (GenBI) alhamdulillah terdaftar menjadi penerima Beasiswa Bank Indonesia selama 2 periode.

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE), penulis terlebih dahulu membuat Skripsi dengan mengangkat judul “**Analisis penerapan Motivasi dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara KC Jember**” dibawah bimbingan Dosen Pembimbing yakni Dosen Hersa Farida Qoriani S.Kom., M.E.I