

**ANALISIS KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA UD.
SUDARMAN GLASS BORONG RAYA MAKASSAR**

DISUSUN OLEH:

ASRIYANI S

4519012109



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

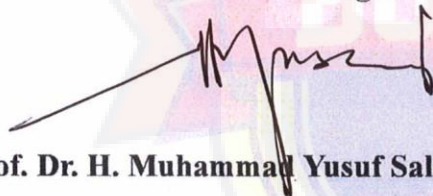
2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar
2. Nama Mahasiswa : Asriyani S
3. NIM : 4519012109
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Manajemen

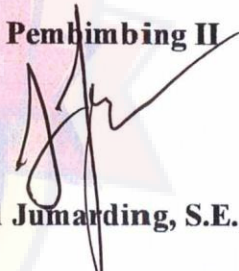
Menyetujui:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.M.

Pembimbing II



Ahmad Jumarding, S.E., M.M.

Mengetahui dan Mengesahkan

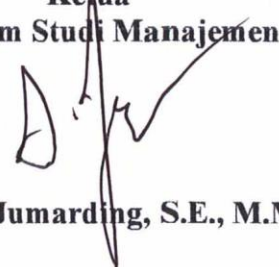
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M.

**Ketua
Program Studi Manajemen**



Ahmad Jumarding, S.E., M.M.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama Mahasiswa : Asriyani S
2. NIM : 4519012109
3. Program Studi : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Judul : Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 03 Juli 2023,

Mahasiswa yang bersangkutan,



10000
Rp.
METERAI
TEMBEL
E364AKX711385147

Asriyani S.

**ANALISIS KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA UD.
SUDARMAN GLASS BORONG RAYA MAKASSAR**

Oleh:

Asriyani S

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Asriyani S. 2023. Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, dibimbing oleh Muhammad Yusuf Saleh dan Ahmad Jumarding.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini yakni pemilik took, kepala Gudang dan kasir

Pemberian kompensasi pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar telah efektif dalam meningkatkan Produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat kebijakan pimpinan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya, begitupula dengan pemberian kompensasi, Pemberian kompensasi pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar sangat berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi karyawan merasa puas dan sesuai dengan beban kerja dengan berbagai macam jenis kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan perusahaan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan, Produktivitas karyawan sangat penting dalam pelaksanaan layanan bagi masyarakat. Dengan adanya produktivitas yang baik karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan banyak melakukan respon negatif yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja dan UD. Sudarman Glass.

**ANALYSIS OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION IN THE
LEVEL OF WORK PRODUCTIVITY UD SUDARMAN GLASS
BORONG RAYA MAKASSAR**

By:

Asriyani S

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Asriyani S. 2023. *Analysis of Compensation and Work Motivation in the Work Productivity Levels of UD Sudarman Glass Borong Raya Makassar*, supervised by Muhammad Yusuf Saleh and Ahmad Jumarding.

This study aims to find out how the compensation and work motivation provided by UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar in increasing employee work productivity. This research is a type of qualitative research with a descriptive approach. The informants in this study are shop owners, warehouse heads and cashiers

Giving compensation to UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar has been effective in increasing employee productivity. This can be seen from the leadership policy at UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar in encouraging employees to increase their performance productivity, as well as providing compensation, Providing compensation to UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar has a big influence on employee productivity because by providing compensation, employees feel satisfied and in accordance with the workload with various types of compensation which can improve employee performance at UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, work motivation in improving employee performance at UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar can be concluded that work motivation plays a very important role for employees to support their performance and the performance of UD company employees. Sudarman Glass Borong Raya Makassar can be said to be good if employee performance is satisfactory and can improve the company's image. Employee productivity is very important in providing services to the community. With good productivity, employees who feel dissatisfied with their work will have many negative responses which can hinder efforts to achieve organizational goals.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Productivity and UD. Sudarman Glass.*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja UD Sudarman Glass Borong Raya Makassar”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis persembahkan skripsi ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan penulis yaitu, Ayahanda. dan Ibunda, yang selalu mendoa'kan penulis setiap waktu, dan saudara-saudara penulis yang juga memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si. Selaku Rektor Universitas Bosowa;
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa;
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.M., dan Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis;

5. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus Penasehat Akademik dan segenap dosen serta staff Fakultas yang sangat berjasa menambah ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Bosowa;
6. Pimpinan Universitas Bosowa beserta Staff dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi yang diperlukan berupa penyediaan data;
7. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas thesis ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 03 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,

Asriyani S

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Lingkup Penelitian	4
F. Sistematika Pembahasan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Perspektif Teori	6
1. Kompensasi	6
a. Pengertian Kompensasi.....	6

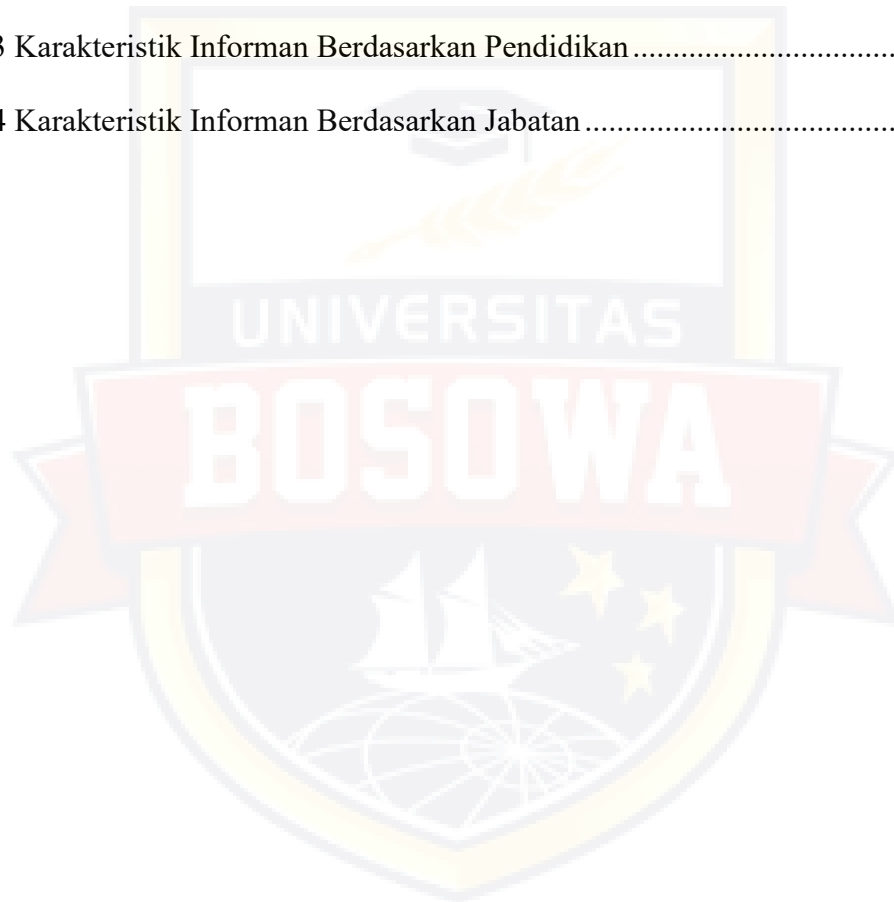
b. Faktor-faktor Kompensasi.....	7
c. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi	8
d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	9
2. Motivasi Kerja.....	9
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	9
b. Faktor Motivasi	11
c. Indikator Motivasi Kerja.....	11
d. Tujuan Motivasi Kerja	12
3. Produktivitas	12
a. Pengertian Produktivitas	12
b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja	13
c. Faktor-faktor Produktivitas	14
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Konseptual	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Desain Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Fokus Penelitian.....	22
D. Informan Penelitian.....	23
E. Jenis dan Sumber Data.....	24
F. Teknik Pengumpulan Data	24
G. Teknik Analisis Data	25
H. Keabsahan Data.....	27

I. Operasionalisasi Konsep	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	29
1. Sejarah UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar	29
2. Visi dan Misi UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.....	30
3. Struktur Organisasi UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar	30
B. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Informan.....	32
a. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
b. Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	33
c. Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	33
d. Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan	34
2. Kompensasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar	34
a. Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass	34
b. Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang UD. Sudarman Glass.....	37
c. Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass	39
3. Motivasi Kerja di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar ..	44
a. Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass	44
b. Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass.....	46

c.	Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass	49
4.	Produktivitas Kerja di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar	52
a.	Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass.....	52
b.	Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass.....	53
c.	Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass	55
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	57
1.	Analisis Data Tentang Kompensasi di UD. Sudarman Glass.....	57
2.	Analisis Data Tentang Motivasi Kerja di UD. Sudarman Glass	60
3.	Analisis Data Tentang Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Setelah Diberlakukannya Kompensasi di UD. Sudarman Glass....	63
BAB V	PENUTUP	67
A.	Kesimpulan	67
B.	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		71
1.	Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	72
2.	Lampiran 2. Pedoman Interview	73
3.	Lampiran 3. Dokumentasi Interview.....	76
4.	Lampiran 4. Dokumentasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar	78

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.....	33
4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.4 Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan	34



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	21
4.1 Struktur Organisasi UD. Sudarman Glass.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	72
Lampiran 2. Pedoman Interview	73
Lampiran 3. Dokumentasi Interview.....	76
Lampiran 4. Dokumentasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar ..	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Saat ini persaingan di perusahaan semakin kompleks, banyak perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. karena tenaga kerja yang tidak efisien dan efektif dalam suatu organisasi, menyebabkan tenaga kerja menjadi salah satu faktor pengukur produktivitas.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dapat dihasilkan oleh suatu perusahaan, dengan tujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa dengan optimal. dan penggunaan sumber daya yang efisien.

Menurut Saputra & Agussalim (2020) produktivitas kerja berarti pencapaian hasil kerja, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil. Baik tidaknya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas karyawan di UD Sudarman Glass dapat diukur dengan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi dan kompensasi (gaji/upah). Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi tingkat produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan. Pada umumnya suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari masalah produktivitas kerja, salah satunya adalah masalah kompensasi. Masalah ini juga dialami oleh karyawan di UD Sudarman Glass. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan penghargaan dan pengakuan terhadap keberadaan tenaga kerja tersebut. Salah satunya melalui kompensasi, karena kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas kerja.

UD. Sudarman Glass merupakan salah satu toko kaca dan variasi kaca di Kota Makassar. Toko ini melayani pesanan kaca untuk berbagai keperluan seperti kaca jendela, kaca meja, kaca lemari, cermin, kaca hias, kaca aneka dan lain-lain. UD. Sudarman Glass melayani pemesanan variasi dengan ketebalan kaca dan warna kaca (clear/tinted) yang dapat disesuaikan serta ukuran sesuai kebutuhan. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksi, diperlukan produktivitas yang baik. Namun produktivitas karyawan di UD Sudarman Glass masih perlu diperhatikan lagi karena pengaruh motivasi dan kompensasi yang didapatkan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja UD Sudarman Glass**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh UD Sudarman Glass dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?
2. Apa motivasi kerja karyawan UD Sudarman Glass dalam meningkatkan produktivitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang dilakukan oleh UD Sudarman Glass dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apa motivasi kerja karyawan UD Sudarman Glass dalam meningkatkan produktivitas kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UD Sudarman Glass, serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Untuk UD Sudarman Glass

Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan ini akan mendapatkan kontribusi positif yang dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan.

3. Untuk Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa serta sebagai sumber referensi dalam diskusi dan kajian terkait kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas.

E. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di UD Sudarman Glass di Makassar. Ruang Lingkup Penelitian ini hanya mengkaji variabel yang berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja, dimana peneliti ingin melihat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam tingkat produktivitas kerja pada UD Sudarman Glass.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama yang merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, sistematika pembahasan.

Bab kedua, bab ini berisi uraian mengenai literature review atau buku-buku yang memuat grand theory dan teori-teori yang dirujuk dari literatur penelitian

kualitatif atau hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai penjelasan dan diakhiri dengan konstruksi teori-teori baru yang diajukan oleh peneliti.

Bab ketiga menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, deskripsi focus, informan penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, rencana pengujian keabsahan data, operasionalisasi konsep, dan jadwal waktu penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perspektif Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Salah satu upaya manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kepuasan kerja pegawai dan produktivitas pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan atau hak yang harus diterima oleh pegawai setelah mereka melaksanakan kewajibannya. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala pendapat berupa uang, barang yang langsung atau tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk dorongan dan mempertahankan karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan.

Menurut Hijratul S., Herminawati A., Muhlis R. (2017) Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai/pegawai baik langsung maupun

tidak langsung atas apa yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah atau bonus. Sementara itu, santunan tidak langsung meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ada tiga bentuk kompensasi, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai secara berkala dan memiliki jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan kesepakatan yang disepakati bersama.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada pegawainya, baik itu berupa uang maupun barang dan jasa, sehingga karyawan merasa dihargai di tempat kerja.

b. Faktor-faktor Kompensasi

Ada beberapa faktor kompensasi yang layak harus menarik pekerja yang berkualifikasi tinggi, memberi mereka kepuasan kerja, dan memotivasi mereka untuk sukses. Sebagian besar organisasi membuat strategi kompensasi mereka tergantung pada lima faktor termasuk berikut ini:

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing untuk menarik representasi komparatif.
2. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum negara bagian atau federal lokal.
3. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar.
4. Kapasitas organisasi untuk membayar
5. Produktivitas pekerja (Sutrisno, 2017).

c. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Husein Umar bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan.
2. Insentif, merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
3. Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan atas pencapaian target kinerja.
4. Upah, merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai atas lamanya jam kerja.
5. Premi, adalah sesuatu yang diberikan sebagai pemberian sebagai pendorong atau motivasi bagi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai.

d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Terdapat beberapa fungsi pemberian kompensasi antara lain:

1. Alokasi sumber daya manusia yang efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berkinerja baik akan mendorong produktivitas kerja karyawan.

2. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada karyawan berimplikasi pada organisasi untuk menggunakan tenaga kerjanya seefisien dan seefektif mungkin.

Dengan demikian organisasi akan mendapatkan keuntungan atau keuntungan yang sebesar-besarnya.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem kompensasi secara langsung menangani stabilitas organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi untuk meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Seseorang mengambil tindakan terhadap sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi adalah daya penggerak yang mengarahkan tujuan atau dorongan seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa mencapai tujuan organisasi berarti juga mencapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Firman M. dan Aslam J. (2021) Motivasi adalah perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang unik yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi begitu penting sehingga banyak filsuf, sosiolog, psikolog, dan pakar manajemen melakukan penelitian. Motivasi kerja sangat penting bagi tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal tersebut menjadi jaminan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku tertentu. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi di atas, dapat diketahui bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya, antara lain usaha, tujuan organisasi (*goals*), dan kebutuhan (*need*). Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

b. Faktor Motivasi

Ada berbagai atribut yang dapat diperhatikan oleh seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajian didasarkan pada usaha dan kemampuan seiring dengan pameran melalui pertemuan-pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Seringkali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas secara ideal, memadai dan efektif (Rusni, 2020).

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Enny (2019) sebagai berikut:

1. *Responsibility*, memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, lakukan pekerjaan sebaik mungkin.
3. Kesempatan untuk Maju, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan Kinerja, memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang seharusnya.
5. Pekerjaan yang menantang, memiliki keinginan untuk belajar lebih giat agar dapat menguasai pekerjaan sesuai bidangnya.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suryadewi (2020) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan disiplin karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
5. Membuat pengadaan karyawan menjadi efektif
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
9. Meningkatkan moral karyawan
10. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

3. Produktivitas

a. Pengertian produktivitas

Secara umum, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata dan fisik dan input aktual. Produktivitas sebenarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu: Dimensi teknis, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan input (sumber daya) yang digunakan untuk menghasilkan output yang sesuai. Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berusaha dan berpandangan

bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik. baik mulai hari ini.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan (Dinantara & Oktaviani, 2019).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input) untuk satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes sebagaimana dikutip Suroyo, indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kemampuan seseorang dinilai dari pengetahuan tentang sesuatu yang berkaitan dengan tugas, penggunaan alat kerja dan kemampuan teknis untuk pekerjaannya.

2. Keterampilan (*skills*)

Keahlian khusus yang dimiliki seseorang berkaitan atau terkait dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

3. Kemampuan (*ability*)

Kepastian atau ciri-ciri individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

4. Sikap (*attitude*)

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan untuk bertindak pada aspek-aspek lingkungan seseorang.

5. Perilaku (*behavior*)

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan untuk bertindak pada aspek-aspek lingkungan seseorang.

c. Faktor-faktor Produktivitas

Terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja yaitu

1. Perspektif kerja, seperti keinginan untuk bekerja dalam shift.
2. Tingkat kemampuan, ditentukan oleh pengajaran, persiapan dalam administrasi dan pengawasan serta keterampilan dalam desain modern.
3. Keterkaitan antara tenaga kerja dan prakarsa yang tercermin dalam upaya saling menguntungkan antara penguasa dan tenaga kerja untuk lebih mengembangkan manfaat.
4. Efisiensi dewan, misalnya administrasi aset dan kerangka kerja yang efektif untuk mencapai efisiensi yang diperluas.
5. Pekerjaan terampil, misalnya pengaturan tenaga kerja dan kewajiban tambahan.

6. Usaha, yang tercermin dari pengambilan resiko, inovasi dalam berusaha,

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil pekerjaannya dalam suatu perusahaan, baik berupa uang maupun barang, baik langsung maupun tidak langsung.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dalam organisasi. Motivasi dilakukan tidak hanya dari atasan, tetapi juga dari diri sendiri dimana motivasi ini dimaknai sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

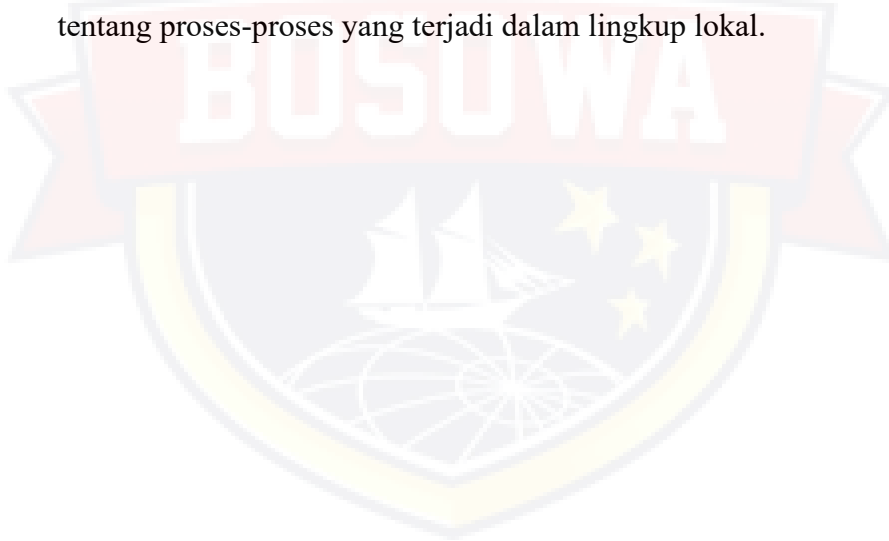
3. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah cara untuk mengukur efisiensi. Dalam konteks ekonomi, arti kata produktivitas adalah cara mengukur hasil yang berasal dari kerja yang dilakukan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

4. Teori Analisis Interaktif menurut Miles & Huberman

Miles & Huberman menjelaskan bahwa teknik analisis data interaktif adalah teknik analisis data yang terdiri dari empat komponen proses analisis, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman, data kualitatif merupakan sumber deskripsi yang luas dan beralasan, serta berisi penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup lokal.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	M. Maulana (2021)	Analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Tbk.Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung Tabalong	Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan sudah cukup menerima dan setuju atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan meski ada beberapa karyawan kurang setuju bahkan belum terpenuhi kebutuhannya. Untuk itu sebaiknya perusahaan perlu menerapkan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan prestasi kerja karyawannya agar kedisiplinan kerja pun meningkat seperti berupa fasilitas dan kebutuhan pokok karyawan.
2	Norainun (2020)	Sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja dosen di sekolah tinggi agama islam Ma'arif Sarolangun	Hasil penelitian adalah 1.) bentuk kompensasi yang diterima oleh STAI Ma'arif Sarolangun yaitu kompensasi honor mengajar menguji,membimbing mahasiswa PPL dan kukerta 2) belum ada kompensasi yang berbentuk barang sebagai penghargaan kepada dosen yang berprestasi

			berprestasi 3) sistem pembayaran kompensasi dosen STAI Ma'arif Sarolangun sudah sesuai dengan prosedur
3	Iin Indriyani, Linayati Lestari, Amrullah Rasal (2019)	Faktor faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai kantor kecamatan nongsa	Berdasarkan hasil penelitian di Kecamatan Nongsa diketahui bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai kecamatan Nongsa, yaitu ;pendidikan, beban pekerjaan ,dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan atau golongan, dan prestasi kerja.
4	Zeni Rofia Wardani (2019)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo	Berdasarkan hasil dengan pendekatan kualitatif, faktorfaktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-

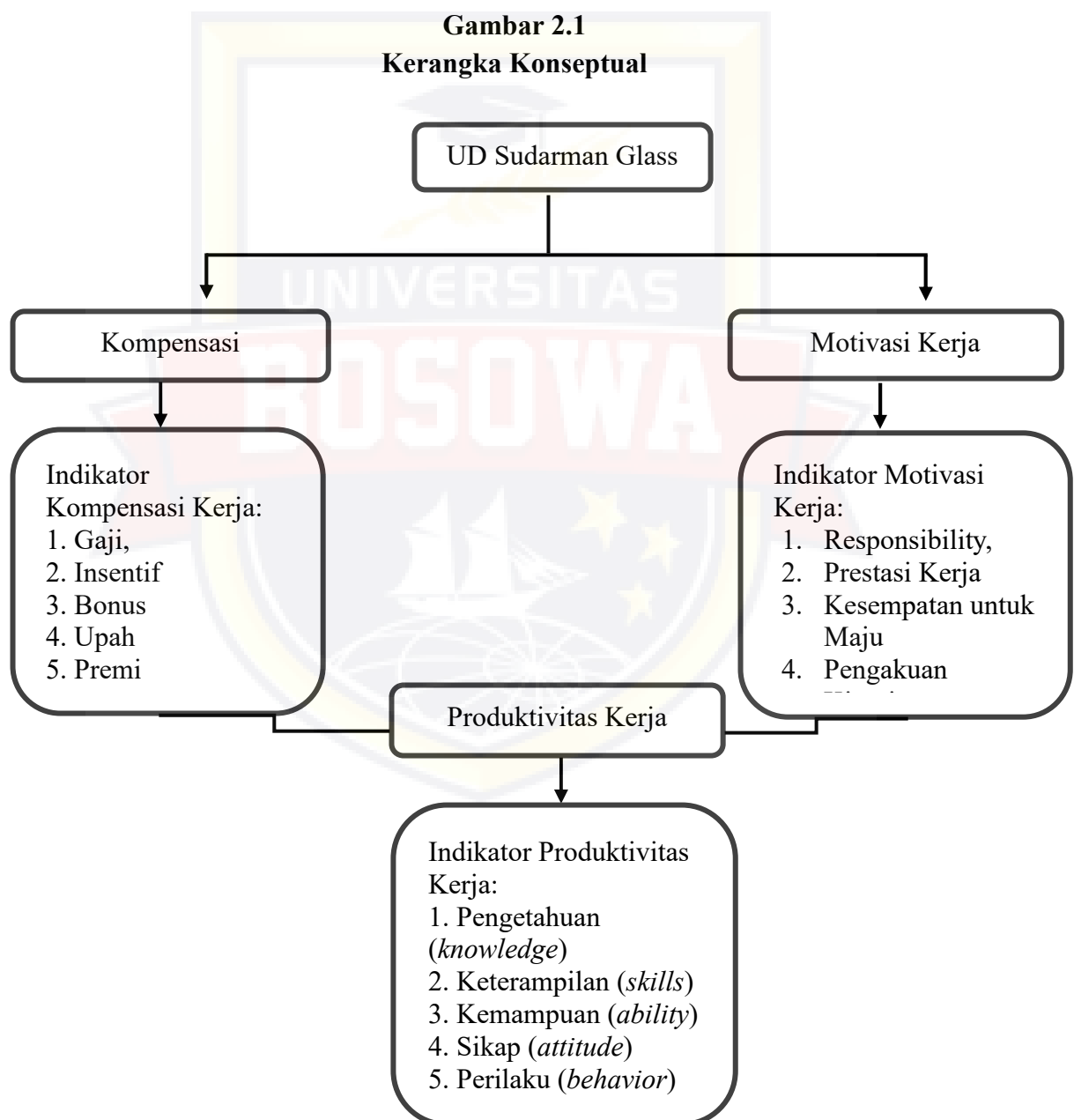
			<p>faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.</p>
5	Etika Roswani (2018)	<p>Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL Makassar</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.</p>
6	Anwar (2017)	<p>Analisis motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja di PDAM Tirta</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi, perusahaan atau pelayanan masyarakat motivasi merupakan bagian dari sumber</p>

		Kencana di Kota Samarinda	daya manusia dalam tahap pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Individu dapat melakukan pekerjaan yang tepat dan adanya pekerjaan serta hubungan dalam berorganisasi yang harmonis juga menjadikan suatu pekerjaan berjalan dengan efektif.
7	Enny (2011)	Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Sampurna Kuningan Juwana di Kabupaten Pati	Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi, perusahaan atau pelayanan masyarakat motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam tahap pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan antara teori atau konsep yang mendukung penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun penelitian secara sistematis. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah deskriptif, dengan kata lain data yang dikumpulkan berupa kata-kata, foto, dan bukan angka-angka. Data dapat diperoleh dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Sudarman Glass, Jalan Borong Raya No.94, Borong, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam merampungkan penelitian ini adalah kurang lebih dua bulan yaitu mulai Bulan Maret 2023 sampai April 2023.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berguna untuk pembatasan objek penelitian yang diangkat. Manfaat lainnya adalah peneliti tidak terjebak oleh banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat

kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi ekonomi dan sosial yang dituju membatasi penelitian kualitatif sekaligus membatasi penelitian untuk menentukan data mana yang relevan dan data mana yang tidak relevan.

Keterbatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reliabilitas masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini difokuskan pada:

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh UD Sudarman Glass dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Apa motivasi kerja karyawan UD Sudarman dalam meningkatkan produktivitas kerja.

D. Informan penelitian

Dalam penelitian kualitatif, kedudukan sumber data berupa manusia (narasumber) memiliki peranan yang sangat penting sebagai individu yang memiliki informasi. Peneliti dan informan disini memiliki kedudukan yang sama, oleh karena itu informan tidak sekedar menanggapi apa yang peneliti minta, tetapi dapat memilih arah dan selera dalam menyampaikan informasi yang dimilikinya.

Informan dalam penelitian ini adalah orang atau pelaku yang benar-benar mengetahui dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan bagi peneliti adalah 3 orang yaitu pemilik toko dan 2 karyawan pada UD Sudarman Glass di Makassar.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe data kualitatif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara langsung memberikan data pada pengumpulan data baik melalui interview, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian peneliti olah. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan UD Sudarman Glass, dengan cara interview langsung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian untuk mendapatkan informasi dan data penelitian, maka dari itu peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja melalui pengamatan dan pencatatan fenomena yang diselidiki. Teknik observasi digunakan untuk mengamati pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya.

2. *Interview*

interview adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan narasumber (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Interview yang digunakan yaitu Interview terstruktur/terbimbing berarti pewawancara telah menyiapkan pertanyaan tertulis yang telah memberikan alternatif jawaban. Dalam hal ini informan berhak menjawab sesuai dengan pemikiran dan pendapatnya. Dalam penelitian ini jenis interview yang digunakan adalah interview semi terstruktur/semi terpandu. Subyek dari metode wawancara ini adalah karyawan UD Sudarman Glass.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis dan gambar berupa laporan dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Metode dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, risalah rapat, kalender, agenda, dan sebagainya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini model analisis interaktif (*interactive analysis model*). Dalam analisis data kualitatif, terdapat tiga aliran kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Kegiatan dalam analisis data adalah:

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengambilan data dapat juga dilakukan analisis data. Datanya adalah segala sesuatu yang dilihat, didengar dan diamati. Data yang diperoleh bukan merupakan data akhir yang akan dapat langsung dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan akhir.

2. Teknik Reduksi data

Hasil kegiatan tahap pertama diperoleh tema atau klasifikasi dari hasil penelitian. Tema atau klasifikasi telah diberi label oleh peneliti. Cara peneliti menulis kembali catatan lapangan yang dibuatnya tentunya pada saat wawancara mendalam. Setelah catatan lapangan ditulis ulang dengan rapi dan setelah hasil rekaman selesai ditranskrip, peneliti membacakan semua catatan lapangan atau transkripsi, setelah itu peneliti menyeleksi informasi yang penting dan tidak penting tentunya dengan memberi tanda dan dengan tanda tersebut peneliti telah dapat mengidentifikasi data mana yang penting dan data mana yang tidak penting di lapangan.

3. Teknik Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ditampilkan secara sederhana dalam bentuk kata-kata dan kalimat neratif, agar data yang telah diambil dapat tersusun sehingga akan mudah di pahami.

4. Kesimpulan/verifikasi

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap lanjutan dimana pada tahap ini penelitian menarik kesimpulan dari mitra data. Ini adalah

interpretasi peneliti terhadap temuan dari wawancara tersebut. Setelah kesimpulan ditarik oleh peneliti, peneliti kemudian memeriksa kembali keabsahan data untuk memastikan tidak ada kesalahan yang dilakukan.

H. Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan pada data yang akan dianalisis, maka perlu dilakukan pengujian keabsahan data dengan cara sebagai berikut:

1. Pengumpulan data secara terus menerus pada subjek penelitian yang sama.
2. Triangulasi pada sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan, dan bila perlu.
3. Pengecekan oleh subyek penelitian

I. Operasionalisasi Konsep

Menurut Sugiyono (2012:31) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau karakteristik yang akan diteliti sehingga menjadi variabel yang terukur. Definisi operasional menggambarkan metode spesifik yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruksi, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan metode pengukuran konstruksi yang lebih baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa operasional adalah definisi berdasarkan sifat-sifat variabel yang diamati. Operasional mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan. Beberapa istilah kunci untuk

mempertegas, memberikan arah, dan menghindari kesalah pahaman diantara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau hak yang harus diterima oleh pegawai setelah mereka melaksanakan kewajibannya. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk pembayaran baik berupa tunjangan maupun insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja meningkat.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah perilaku seseorang yang terjadi karena adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan efisien. Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar dan kecepatan yang berlaku.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar berdiri sejak Tahun 2000. Awal usaha menjual kaca potongan dengan berbagai ketebalan, yakni ketebalan 5mm, 6mm, 8mm, dan sesuai dengan ukuran kebutuhan, kaca grafer dan samblas warna. UD. Sudarman Glass merupakan salah satu toko kaca dan variasi kaca di Kota Makassar. Toko ini melayani pesanan kaca untuk berbagai keperluan seperti kaca jendela, kaca meja, kaca lemari, cermin, kaca hias, kaca variasi dan lainnya. UD. Sudarman Glass melayani pesanan variasi dengan tebal kaca dan warna kaca (bening / berwarna) yang dapat disesuaikan serta ukuran sesuai kebutuhan. Alamat UD. Sudarman Glass yaitu Jl. Borong Raya No.90, Borong, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90233.

Pada Tahun 2011, UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar mulai mengembangkan usaha dengan menyediakan kaca lembaran utuh dengan berbagai warna yaitu kaca polos, hitam, hijau dan biru. UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar sudah terbilang toko yang besar hingga saat ini memiliki gudang kaca yang terbilang besar dan menjadi supplier bagi pekerja aluminium dan kayu.

Pada Tahun 2017, UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar menyediakan bahan aluminium dan aksesoris aluminium sehingga dapat dikatakan bahwa toko ini cukup lengkap untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang ingin mencari bahan tersebut.

2. Visi dan Misi UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

a. Visi

“Menjadi Perusahaan Perdagangan Yang Terpercaya dan Terkemuka”

b. Misi

- 1) Memberikan produk yang berkualitas
- 2) Memberikan harga produk yang kompetitif
- 3) Memberikan pelayanan baik guna memberikan kepuasan kepada pelanggan, sehingga menjalin kerjasama yang berkesinambungan.

3. Struktur Organisasi UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Sudarman Glass



Sumber: UD. Sudarman Glass, 2023

a. Pemilik toko UD Sudarman Glass Borong Raya Makassar

H. Sudarman Ahmad

b. Pegawai

Kasir, Putri Awalia, Asriyani, Putri

c. Karyawan Gudang

1) Sudarno : Kepala gudang dan pemotong kaca

2) Rudi : Pengantar kaca

3) Sapri : Pengantar kaca

4) Akram : Pengantar kaca

5) Angga : Karyawan

6) Heri : Karyawan

7) Afri : Karyawan

8) Anwar : Karyawan

d. Karyawan Aluminium

Iksan dan Risal

B. Hasil Penelitian

Pada tahap ini, peneliti akan mengungkapkan bagian paling penting yang menjadi bidang penelitian utama, yakni analisis kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Dalam penelitian ini, penting bagi peneliti untuk dapat mengenali, menjelaskan, menguraikan, dan mengumpulkan informasi berdasarkan temuan yang ditemukan secara langsung di lapangan. Informasi ini diperoleh melalui metode wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi di lokasi penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar memberikan kompensasi kerja dan motivasi kerja kepada karyawan berdasarkan data yang diperoleh. UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar memiliki potensi untuk meningkatkan performa para karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan memberikan imbalan dan dorongan yang terhubung dengan sikap dan moral terhadap pekerjaan.

1. Deskripsi Informan

Untuk studi ini, responden yang terlibat meliputi individu yang memiliki peran sebagai pemilik toko, kepala gudang, dan kasir di perusahaan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar telah dianggap sebagai sumber yang mewakili dalam mengumpulkan informasi selama penelitian berlangsung. Dibawah ini adalah data penelitian yang diperoleh dari informan:

a. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1

Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Nama	Jenis Kelamin
1	H. Sudarman Ahmad	Laki-laki
2	Sudarno	Laki-laki
3	Putri Awalia	Perempuan

Sumber: UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin yang ada pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar yaitu 2 (dua) orang laki-laki dan 1 (satu) orang perempuan yang menjadi informan.

b. Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

Table 4.2
Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

No	Nama	Usia
1	H. Sudarman Ahmad	48 Tahun
2	Sudarno	30 Tahun
3	Putri Awalia	23 Tahun

Sumber: UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik informan berdasarkan usia yang ada pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar yaitu usia 48 Tahun, 30 Tahun dan 23 Tahun.

c. Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

Table 4.3
Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

No	Nama	Pendidikan
1	H. Sudarman Ahmad	SMP
2	Sudarno	SMP
3	Putri Awalia	SMA

Sumber: UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik informan berdasarkan pendidikan yang ada pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar yaitu 2 (dua) orang lulusan SMP dan 1 (satu) orang lulusan SMA.

d. Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan

Table 4.4
Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan

No	Nama	Jabatan
1	H. Sudarman Ahmad	Pemilik Toko
2	Sudarno	Kepala Gudang Kaca
3	Putri Awalia	Kasir

Sumber: UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik informan berdasarkan jabatan yang ada pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar yaitu pemilik toko, kepala gudang kaca dan kasir.

2. Kompensasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

a. Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass

Pemberian kompensasi di suatu instansi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan instansi tersebut dalam pemberian kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketepatan yang ada pada suatu organisasi organisasi. Bentuk organisasi yang diberikan antara satu organisasi mungkin akan berbeda dengan organisasi lain dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja dari karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian melalui data yang diperoleh dari hasil interview dan observasi langsung ke lokasi penelitian.

Manfaat kompensasi langsung bagi karyawan diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, agar memperoleh karyawan yang bermutu.

Berdasarkan hasil interview dengan SA selaku Pemilik Toko UD. Sudarman Glass sebagai berikut:

“Dengan adanya kompensasi langsung manfaat yang dirasakan karyawan ialah membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi sehingga UD. Sudarman Glass memperoleh karyawan yang bermutu, agar kinerja karyawan meningkat dan mencapai target (interview 03 Agustus 2023)”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan SA, yang menjelaskan tentang manfaat pemberian kompensasi ialah membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan memacu karyawan untuk beprestasi sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar UD. Sudarman Glass memperoleh karyawan yang bermutu, kinerja karyawan meningkat adan mencapai target. kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah) dan bayaran insentif atau bonus lainnya.

Selain itu ada beberapa pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

1) Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada?

Jawab Pemilik Toko: “Tidak ada strategi”

- 2) Apakah strategi kompensasi yang diterapkan efektif?

Jawab Pemilik Toko: “Iya, karena adanya kompensasi yang diberikan dapat mendorong keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat.”

- 3) Apakah dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan?

Jawab Pemilik Toko: “Iya, karena kompensasi telah diberikan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.”

- 4) Adakah hambatan dalam penerapan strategi kompensasi?

Jawab Pemilik Toko: “Tidak ada, kompensasi yang diberikan telah dibagikan secara merata.”

- 5) Kapan karyawan menerima kompensasi?

Jawab Pemilik Toko: “Gaji diberikan setiap minggu untuk karyawan laki-laki setiap hari sabtu dan untuk kasir diberikan setiap bulan.”

- 6) Apa saja factor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?

Jawab Pemilik Toko: “Berdasarkan kinerja karyawan”

- 7) Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan?

Jawab Pemilik Toko: “Baik, karena tepat waktu dan sesuai kinerja karyawan.”

- 8) Mengapa karyawan perlu diberi kompensasi?

Jawab Pemilik Toko: “Karena kewajiban pemilik usaha memberikan gaji dan bonus untuk karyawan.”

- 9) Apakah pemberian kompensasi efektif bagi perusahaan?

Jawab Pemilik Toko: “Iya, karena dapat memberikan keuntungan baik bagi karyawan dan toko.”

10) Apa Tujuan diterapkan kompensasi?

Jawab Pemilik Toko: “Untuk menghargai kinerja karyawan” (Interview 03 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil interview dengan pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan cukup baik dan efektif untuk memberikan kompensasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menjadi penyemangat bagi karyawan tersebut

b. Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang UD. Sudarman Glass

Bedasarkan hasil interview dari S selaku Kepala Gudang Kaca terkait dengan kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja namun dapat berupa bentuk lain seperti, insentif, bonus atau bentuk kompensasi non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman berkerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja secara optimal. Sebagai berikut:

“Membahas mengenai pemberian kompensasi, pemberian kompensasi di UD. Sudarman Glass ini membeda-bedakan dilihat dari tanggung jawabnya apa dan kinerjanya bagaimana apakah sudah memenuhi target, yang diberikan kepada karyawan tidak hanya gaji saja namun ada

juga bentuk lain seperti bonus, tunjangan, insentif, dan dll dan koperasi juga memberikan cuti, fasilitas dan asuransi kepada karyawan” (wawancara 04 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar yang diberikan kepada karyawan yaitu dimana kompensasi seperti, gaji, tunjangan, insentif dan lain-lain.

Selain itu ada beberapa pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada Kepala Gudang UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

1) Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada?

Jawaban Kepala Gudang: “Tidak ada strategi atau tidak menentu.”

2) Apakah strategi kompensasi yang diterapkan efektif?

Jawaban Kepala Gudang: “Efektif”

3) Apakah dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan?

Jawaban Kepala Gudang: “Puas, tidak ada pemaksaan dan tekanan dalam bekerja”

4) Adakah hambatan dalam penerapan strategi kompensasi?

Jawaban Kepala Gudang: “Alhamdulillah, tidak ada hambatan”

5) Kapan karyawan menerima kompensasi?

Jawaban Kepala Gudang: “Gaji setiap minggu pada hari sabtu, Adapun bonus lainnya itu bisa 2 atau 3 minggu sekali.”

6) Apa saja factor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?

Jawaban Kepala Gudang: “Keterampilan bekerja dan etika”

7) Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: “Baik karena tepat waktu”

8) Mengapa karyawan perlu diberi kompensasi?

Jawaban Kepala Gudang: “Supaya rajin dalam menekuni pekerjaannya”

9) Apakah pemberian kompensasi efektif bagi perusahaan?

Jawaban Kepala Gudang: “Iya sudah efektif dan tergantung dari pemilik toko”

10) Apa Tujuan diterapkan kompensasi?

Jawaban Kepala Gudang: “Untuk menghargai kinerja karyawan”

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan efektif karena kompensasi atau gaji diberikan kepada karyawan setiap minggu pada hari sabtu dan bonus lainnya yang diterima 2 atau 3 minggu sekali sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing

c. Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass

Bedasarkan hasil interview dari PA selaku Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar terkait dengan kompensasi yang diberikan sudah sangat baik selain gaji juga diberikan bonus-bonus lainnya sesuai

dengan kinerja karyawan hal ini sangat efektif diterapkan pada toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, dapat dilihat dari hasil interview sebagai berikut:

“Kompensasi yang diterapkan di UD. Sudarman Glass ini sudah cukup baik dan efektif karena gaji yang diberikan tidak pernah terlambat masuk dan tidak ada hambatan dalam penerapan strategi kompensasi sehingga karyawan merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya, kompensasi di berikan dengan melihat keterampilan bekerja dan etika karyawan selama bekerja. (interview 07 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan PA, yang menjelaskan tentang pemberian kompensasi membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan memacu karyawan untuk beprestasi sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar UD. Sudarman Glass memperoleh karyawan yang memiliki bakat dan etika dalam bekerja

Selain itu ada beberapa pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

1) Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada?

Jawaban Kasir: “Tidak Menentu”

2) Apakah strategi kompensasi yang diterapkan efektif?

Jawaban Kasir: “Iya, Sudah Efektif”

3) Apakah dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan?

Jawaban Kasir: “Puas”

4) Adakah hambatan dalam penerapan strategi kompensasi?

Jawaban Kasir: “Tidak ada hambatan”

5) Kapan karyawan menerima kompensasi?

Jawaban Kasir: “Gaji yang diterima itu setiap bulan, setiap tanggal 7”

6) Apa saja faktor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?

Jawaban Kasir: “Keterampilan dalam bekerja dan etika”

7) Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan?

Jawaban Kasir: “Baik dan tepat waktu”

8) Mengapa karyawan perlu diberi kompensasi?

Jawaban Kasir: “Sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan”

9) Apakah pemberian kompensasi efektif bagi perusahaan?

Jawaban Kasir: “Iya, Efektif”

10) Apa Tujuan diterapkan kompensasi?

Jawaban Kasir: “Untuk menghargai kinerja karyawan”

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena tidak pernah terlambat dalam memberikan hak karyawan seperti gaji bulanan maupun bonus lainnya yang diberikan kepada karyawan sesuai Dengan kinerja karyawan masing-masing.

Dari data penelitian diperoleh berbagai bentuk kompensasi yang diterima karyawan di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar. Berikut

analisis terhadap bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara rutin setiap bulan terkait dengan status karyawan dan golongan pekerjaan karyawan. Seluruh karyawan yang ada di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar mendapatkan gaji pokok yang berbeda yang diterima oleh karyawan. Sebaliknya seorang karyawan yang baru yang status karyawannya masih rendah maka gaji pokok juga rendah.

Berdasarkan hasil wawancara SA selaku Pemilik Toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar mengenai gaji. Sebagai berikut:

“Gaji yang diberikan kepada karyawan rutin dilakukan dalam bentuk uang dan di transfer langsung ke rekening setiap bulannya gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda tergantung jabatannya apa dan manfaat yang saya rasakan ialah sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya karena gaji yang diberikan sangat memuaskan dan sesuai dengan pekerjaan” (wawancara 03 Agustus 2023)

Hasil wawancara diatas memperlihatkan bahwa kompensasi karyawan gaji yang diberikan kepada karyawan sangat memuaskan dan sesuai dengan beban pekerjaan dan bayaran yang diberikan dalam waktu yang rutin kepada seorang pekerja dengan nominal tertentu sesuai jabatan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Seorang karyawan diharapkan memiliki kemampuan terampil dalam menjalankan tugas-tugas lain yang

dapat mengembangkan dan memberikan pelayanan lebih kepada masyarakat. Karyawan yang dinilai mampu dalam melaksanakan amanah dan tanggung jawab.

2) Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain selain gaji ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterima berupa insentif adalah bonus, lembur dan bentuk lainnya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan S selaku Kepala Gudang Kaca tentang insentif. Sebagai berikut:

“Manfaat yang di rasakan karyawan, kompensasi yang berupa insentif agar karyawan bisa menjadi lebih termotivasi dan semakin bersemangat saat bekerja, juga mendapatkan pendapatan tambahan selain gaji, tentu saja hal ini dapat menambah pemasukan guna memenuhi kebutuhan lainnya. Insentif menjadi bagian bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan kerja yang tidak diberikan setiap bulan dan dilihat juga dari kinerja karyawan apakah memenuhi target atau tidak, maka akan diberi kompensasi berbentuk insentif atau bonus” (wawancara 04 Agustus 2023)

Hasil interview dengan S, menunjukkan bahwa manfaat dari isentif adalah agar karyawan termotivasi untuk terus bekerja dengan adanya

insentif karyawan mendapatkan pendapatan tambahan selain gaji, hal ini menambah pemasukan dan bisa digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan lainnya. menjadi tambahan dalam bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam melakukan kinerja lebih. Insentif diterima bagi karyawan yang dinilai mampu melakukan suatu tambahan kinerja.

3. Motivasi Kerja di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

a. Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait motivasi kerja agar kiranya dapat meningkatkan produktivitas kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah menurut anda pemberian upah/gaji sudah sebanding/adil/layak dengan pekerjaan yang dilakukan?

Jawab Pemilik Toko: “Iya, sebanding”

Menurut pemilik toko pemberian upah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

- b. Menurut anda hal apa saja yang dapat membuat kinerja anda dapat meningkat di tempat kerja? apakah mencapai target dapat bonus, pekerja dihargai, mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan, atau lingkungan kerja yang nyaman?

Jawab Pemilik Toko: “Iya semuanya benar”

Menurut Pemilik Toko hal yang dapat membuat kinerja meningkat Ketika karyawan mencapai target dan diberikan bonus, dan karyawan di hargai dan mendapatkan upah yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

- c. Apakah pemilik usaha pernah memberikan motivasi kepada anda dalam bekerja? Motivasinya seperti apa?

Jawab Pemilik Toko: “Memberikan arahan-arahan agar lebih teliti dan memperbaiki cara bekerja.”

Menurut pemilik toko dengan memberikan arahan-arahan kepada para karyawan atau pekerjanya dapat memberikan motivasi agar lebih teliti dalam bekerja.

- d. Apakah menurut anda motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja? Mengapa demikian?

Jawab Pemilik Toko: “Itu tergantung karyawan”

Menurut pemilik toko motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja itu tergantung dari kesadaran karyawan itu sendiri.

- e. Apakah pemberian bonus kerja dapat meningkatkan semangat anda dalam bekerja?

Jawab Pemilik Toko: “Iya”

Menurut pemilik toko dalam memberikan bonus kepada karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

- f. Apakah saat semangat bekerja anda meningkat kinerja bekerja anda juga bisa dikatakan meningkat?

Jawab Pemilik Toko: “Iya”

Menurut pemilik toko kinerja meningkat apabila karyawan memiliki semangat bekerja dan bertanggungjawab dengan apa yang telah dia kerjakan selama waktu kerja.

- g. Apakah anda senang jika diberikan bonus kerja? Apakah bisa dikatakan bahwa bonus kerja dapat membuat anda semangat dalam bekerja?

Jawab Pemilik Toko: “Iya”

Menurut pemilik toko dengan memberikan bonus kepada karyawan dapat membuat semangat kerja meningkat.

Berdasarkan hasil interview dengan pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan dalam produktivitas kinerja UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan baik, karena dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja, motivasi kerja juga diberikan bukan hanya terkait arahan-arahan kepada karyawan, melainkan juga memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing yang ada di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

b. Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait motivasi kerja agar kiranya dapat meningkatkan produktivitas

kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut

- 1) Apakah menurut anda pemberian upah/gaji sudah sebanding/adil/layak dengan pekerjaan yang dilakukan?

Jawaban Kepala Gudang: “Sudah sebanding dengan pekerjaan”

Menurut kepala Gudang pemberian upah sudah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Menurut anda hal apa saja yang dapat membuat kinerja anda dapat meningkat di tempat kerja? apakah mencapai target dapat bonus, pekerja dihargai, mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan, atau lingkungan kerja yang nyaman?

Jawaban Kepala Gudang: “Lingkungan kerja yang nyaman, sesama pekerja saling menghargai, dan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan.”

Menurut kepala gudang kinerja dapat meningkat karena adanya upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan dan lingkungan kerja yang nyaman.

- 3) Apakah pemilik usaha pernah memberikan motivasi kepada anda dalam bekerja? Motivasinya seperti apa?

Jawaban Kepala Gudang: “Pernah, seperti teguran dan arahan-arahan untuk memperbaiki kinerja”

Menurut kepala gudang pemilik usaha pernah memberikan motivasi dalam bentuk teguran maupun arahan-arahan untuk memperbaiki kinerja.

- 4) Apakah menurut anda motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja? Mengapa demikian?

Jawaban Kepala Gudang: “Sangat berpengaruh untuk lebih baik dalam bekerja.”

Menurut kepala gudang motivasi dapat mempengaruhi kinerja agar kinerja dapat lebih baik lagi.

- 5) Apakah pemberian bonus kerja dapat meningkatkan semangat anda dalam bekerja?

Jawaban Kepala Gudang: “Iya, karena salah satu pendorong semangat dalam bekerja.”

Menurut kepala gudang dengan memberikan bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

- 6) Apakah saat semangat bekerja anda meningkat kinerja bekerja anda juga bisa dikatakan meningkat?

Jawaban Kepala Gudang: “Iya, karena tidak adanya beban pikiran dalam melakukan pekerjaan”

Menurut kepala gudang semangat bekerja dapat meningkatkan kinerja bekerja karena tidak adanya beban pikiran dalam bekerja.

- 7) Apakah anda senang jika diberikan bonus kerja? Apakah bisa dikatakan bahwa bonus kerja dapat membuat anda semangat dalam bekerja?

Jawaban Kepala Gudang: “Sangat merasa senang, apabila hati senang pekerjaan juga bisa lebih mudah dikerjakan dan semangat dalam melakukan pekerjaan.”

Menurut kepala gudang karyawan merasa sangat senang jika diberikan bonus oleh toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dalam upaya peningkatan produktivitas yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan baik, karena karyawan merasa puas jika ada bonus yang diberikan dan karyawan akan merasa semangat bekerjanya meningkat Ketika diberikan penghargaan berupa bonus atau insentif lainnya.

c. Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait motivasi kerja agar kiranya dapat meningkatkan produktivitas kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah menurut anda pemberian upah/gaji sudah sebanding/adil/layak dengan pekerjaan yang dilakukan?

Jawaban Kasir: Menurut saya sudah sebanding

Menurut kasir pemberian upah sudah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Menurut anda hal apa saja yang dapat membuat kinerja anda dapat meningkat di tempat kerja? apakah mencapai target dapat bonus, pekerja dihargai, mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan, atau lingkungan kerja yang nyaman?

Jawaban Kasir: Pekerja saling menghargai, upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut kasir hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu bonus atau insentif dan lingkungan kerja yang baik.

- 3) Apakah pemilik usaha pernah memberikan motivasi kepada anda dalam bekerja? Motivasinya seperti apa?

Jawaban Kasir: Arahan-arahan untuk lebih baik dalam bekerja

Menurut kasi pemilik usaha memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan arahan-arahan yang baik dalam bekerja.

- 4) Apakah menurut anda motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja? Mangapa demikian?

Jawaban Kasir: Iya, sangat mempengaruhi karena adanya motivasi kita bisa bekerja dengan baik

Menurut kasir motivasi sangat berpengaruh agar dapat bekerja lebih baik lagi.

- 5) Apakah pemberian bonus kerja dapat meningkatkan semangat anda dalam bekerja?

Jawaban Kasir: Iya

Menurut kasir bonus juga dapat meningkatkan semangat dalam kerja.

- 6) Apakah saat semangat bekerja anda meningkat kinerja bekerja anda juga bisa dikatakan meningkat?

Jawaban Kasir: Biasa-biasa saja

Menurut kasir semangat kerja meningkat apabila kinerja meningkat itu biasa-biasa saja.

- 7) Apakah anda senang jika diberikan bonus kerja? Apakah bisa dikatakan bahwa bonus kerja dapat membuat anda semangat dalam bekerja?

Jawaban Kasir: Iya

Menurut kasir bonus dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas bekerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena dengan motivasi kerja berupa arahan-arahan pemilik toko dan bonus atau insentif yang diberikan dapat menunjang semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

4. Produktivitas Kerja di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

a. Deskripsi Interview Dengan Pemilik Toko UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait produktivitas kerja agar kiranya dapat meningkatkan kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

a. Bagaimana perusahaan mengukur produktivitas karyawan?

Jawab Pemilik Toko: Dengan cara mengamati cara kerja setiap karyawan

Menurut pemilik toko cara mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu mengamati cara kerja setiap karyawan, karena dengan cara ini karyawan lebih merasa di kontrol atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Apa saja faktor yang bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawab Pemilik Toko: Pemberian bonus

Menurut pemilik toko hal yang dapat menambah produktivitas kerja karyawan yakni memberikan bonus secara berkala sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

c. Apakah pemberian kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawab Pemilik Toko: Iya bisa

Menurut pemilik toko kompensasi bisa menambah produktivitas kerja karyawan.

- d. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawab Pemilik Toko: Iya

Menurut pemilik toko strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan.

- e. Apakah strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan?

Jawab Pemilik Toko: Iya karena harusnya efektif

Menurut pemilik toko strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil interview dengan pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar tergolong efektif karena dengan adanya penerapan strategi kompensasi ternyata dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan melakukan kontroling terhadap karyawan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

b. Deskripsi Interview Dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait produktivitas kerja agar kiranya dapat meningkatkan kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perusahaan mengukur produktivitas karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: Komunikasi karyawan kepada pemilik toko

Menurut kepala gudang cara mengukur produktivitas karyawan yakni dengan komunikasi karyawan dengan pemilik toko.

- 2) Apa saja faktor yang bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: Arahan-arahan dalam mengelola pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan

Menurut kepala gudang faktor yang dapat menambah produktivitas karyawan yakni memberikan arahan-arahan dalam mengelola pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

- 3) Apakah pemberian kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: Iya bisa

Menurut kepala gudang kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan dan semangat kerja

- 4) Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: Iya bisa

Menurut kepala gudang strategi kompensasi yang diterapkan dapat menambah produktivitas kerja karyawan

- 5) Apakah strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kepala Gudang: Iya

Menurut kepala gudang strategi yang ditetapkan dinyatakan efektif untuk menambah produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja dalam upaya peningkatan kerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan efektif, karena karyawan merasa dikontrol Ketika melakukan pekerjaan sehingga karyawan betul-betul bekerja dengan sesungguhnya dan memberikan kompensasi berupa instentif ataupun bonus yang diberikan dan karyawan akan merasa semangat bekerjanya meningkat.

c. Deskripsi Interview Dengan Kasir UD. Sudarman Glass

Berdasarkan interview mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan terkait produktivitas kerja agar kiranya dapat meningkatkan kinerja toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perusahaan mengukur produktivitas karyawan?

Jawaban Kasir: Mengamati Cara Kerja Setiap Karyawan

Menurut kasir dengan mengamati cara kerja setiap karyawan juga dapat mengukur produktivitas kerja.

- 2) Apa saja faktor yang bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kasir: Melihat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya

Menurut kasir faktor yang dapat menambah produktivitas karyawan yaitu dengan melihat kemampuan menyelesaikan pekerjaannya.

3) Apakah pemberian kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kasir: Iya bisa dikatakan begitu

Menurut kasir pemberian kompensasi dapat menambah produktivitas kerja karyawan.

4) Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kasir: Iya

Menurut kasir strategi kompensasi yang diterapkan dapat menambah produktivitas kerja karyawan

5) Apakah strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan?

Jawaban Kasir: Sudah termasuk efektif

Menurut kasir penerapan strategi untuk menambah produktivitas karyawan itu sudah termasuk efektif

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan produktivitas bekerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena dengan produktivitas kerja berupa pemberian arahan-arahan dari pemilik toko dan bonus atau insentif yang diberikan dapat menunjang semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Data Tentang Kompensasi di UD. Sudarman Glass

Kompensasi adalah upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salery*) atau upah mingguan ataupun upah jam (*hourly wage*), kompensasi juga dapat berupa bonus-bonus kerja sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Berdasarkan hasil interview diatas dengan SA diatas, yang menjelaskan tentang manfaat pemberian kompensasi ialah membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan memacu karyawan untuk berprestasi sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar UD. Sudarman Glass memperoleh karyawan yang bermutu, kinerja karyawan meningkat dan mencapai target. kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah) dan bayaran insentif atau bonus lainnya

Kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja.

Hasil interview menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Karena semakin besar yang diberikan UD. Sudarman Glass kepada

karyawannya maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Kompensasi menjadi segala hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang diberikan bagi perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan kepada pekejaan atas dasar kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

UD. Sudarman Glass merupakan salah satu toko kaca dan variasi kaca di Kota Makassar. Toko ini melayani pesanan kaca untuk berbagai keperluan seperti kaca jendela, kaca meja, kaca lemari, cermin, kaca hias, kaca aneka dan lain-lain. UD. Sudarman Glass melayani pemesanan variasi dengan ketebalan kaca dan warna kaca (*clear/tinted*) yang dapat disesuaikan serta ukuran sesuai kebutuhan

Bentuk kompensasi menurut Rivai (2013), ada 3 bentuk yang diberikan yaitu diberikan yaitu (1) Gaji, (2) Upah, dan (3) Insentif. Teori ini diterapkan di UD. Sudarman Glass dalam memberikan bentuk-bentuk kompensasi bagi karyawan sebagaimana yang diperoleh dalam penelitian sebagai berikut: Dari paparan data wawancara yang dilakukan kepada Pemilik Toko telah diberlakukan kompensasi sesuai dengan aturan kepegawaian yang ditetapkan di UD. Sudarman Glass. Segala bentuk kompensasi yang diterima seluruh karyawan merujuk pada aturan yang ditetapkan, kompensasi dalam berbagai bentuk yang diberikan kepada

karyawan yaitu pertama setiap bulan mendapat gaji pokok. Gaji menjadi bentuk kompensasi yang diterimakan oleh seluruh karyawan. Gaji diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dan tenaga dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan efektif karena kompensasi atau gaji diberikan kepada karyawan setiap minggu pada hari sabtu dan bonus lainnya yang diterima 2 atau 3 minggu sekali sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan PA, yang menjelaskan tentang pemberian kompensasi membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan memacu karyawan untuk beprestasi sehingga karyawan bekerja lebih giat lagi agar UD. Sudarman Glass memperoleh karyawan yang memiliki bakat dan etika dalam bekerja.

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena tidak pernah terlambat dalam memberikan hak karyawan seperti

gaji bulanan maupun bonus lainnya yang diberikan kepada karyawan sesuai Dengan kinerja karyawan masing-masing.

Dari hasil interview tersebut kompensasi sangat berpengaruh penting dalam hal menunjang produktivitas kerja karyawan, dimana dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, tidak hanya itu kondisi lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja yang saling menghargai juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hal ini karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mudah stress dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Analisis Data Tentang Motivasi Kerja di UD. Sudarman Glass

Berdasarkan hasil interview dengan pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan dalam produktivitas kinerja UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan baik, karena dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja, motivasi kerja juga diberikan bukan hanya terkait arahan-arahan kepada karyawan, melainkan juga memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing yang ada di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas

maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dalam upaya peningkatan produktivitas yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan baik, karena karyawan merasa puas jika ada bonus yang diberikan dan karyawan akan merasa semangat bekerjanya meningkat Ketika diberikan penghargaan berupa bonus atau insentif lainnya

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas bekerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena dengan motivasi kerja berupa arahan-arahan pemilik toko dan bonus atau insentif yang diberikan dapat menunjang semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang produktivitas kerja karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar berupa penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan.

Pemberian motivasi oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kinerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerjakaryawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai

bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan. dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan. Adapun beberapa cara memaknai Produktivitas karyawan apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar. Sebagai hasilnya bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat dinilai dari beberapa aspek tertentu sebagai berikut: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani. sehingga penyusuaian pekerjaan juga harus diperhatikan dalam perusahaan karna penyusuaian pekerjaan sangatlah penting bagi para karyawan untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan disekitar pekerjaan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Hamza B. Uno dan Ninalamatenggo (2014:59) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi-fungsi

yang dituntut dari seseorang sedangkan Galtot dan Sinom bahwa kinerja atau *promance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsure-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang, serta dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang karyawan dengan baik yang telah mencapai tujuan perusahaan.

3. Analisis Data Tentang Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Setelah Diberlakukannya Kompensasi di UD. Sudarman Glass

Berdasarkan hasil interview dengan pemilik toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar tergolong efektif karena dengan adanya penerapan strategi kompensasi ternyata dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan melakukan kontroling terhadap karyawan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala Gudang Kaca UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja dalam upaya peningkatan kerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya dapat dikatakan efektif, karena karyawan merasa dikontrol Ketika melakukan pekerjaan sehingga karyawan betul-betul bekerja dengan sesungguhnya dan memberikan

kompensasi berupa insentif ataupun bonus yang diberikan dan karyawan akan merasa semangat bekerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil interview dengan Kasir UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dari beberapa pertanyaan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan produktivitas bekerja yang diberikan oleh UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar kepada para karyawannya cukup baik karena dengan produktivitas kerja berupa pemberian arahan-arahan dari pemilik toko dan bonus atau insentif yang diberikan dapat menunjang semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik

Penetapan pemberian yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Harapan besarnya jika masyarakat merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan UD Sudarman Glass tersebut. Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi setiap orang yang memperoleh kompensasi yang tinggi tentunya akan mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Orang bekerja dengan antusias untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebaliknya jika orang yang tidak sejahtera akan bekerja dengan kurang gairah.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan.

Karena semakin besar yang diberikan koperasi kepada karyawannya maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

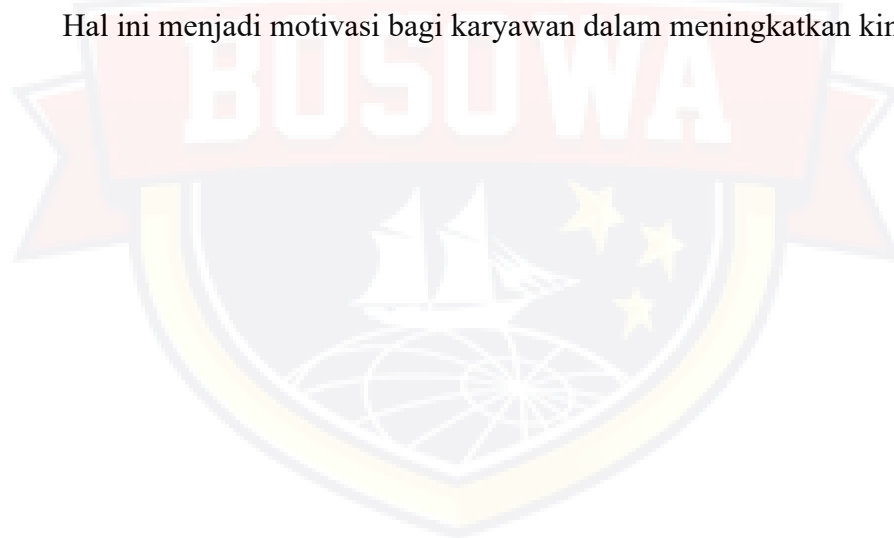
Dari penelitian di lapangan terlihat upaya pengaturan sistem kompensasi di UD Sudarman Glass dapat dikatakan efektif dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Interview yang dilakukan dengan Kepala Gudang menyatakan bahwa karyawan di UD Sudarman Glass memiliki beban kinerja ditetapkan dalam kehadiran sesuai dengan status karyawan. Sehingga apabila pekerjaannya baik maka dapat diusulkan kepada pimpinan atau pemilik toko agar mendapat perubahan status kenaikan pangkat tersebut. Semakin tinggi pangkat dan statusnya maka tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula.

Produktivitas karyawan sangat penting dalam pelaksanaan layanan bagi masyarakat. Dengan adanya produktivitas yang baik karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan banyak melakukan respon negatif yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya kepuasan kinerja seseorang berbeda-beda tergantung pada nilai yang melekat atas diri individu tersebut. Kepuasan kerja menjadi perasaan yang menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan mampu kondisi dirinya.

Dalam teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan diantaranya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup yang diterima berupa kompensasi dari perusahaan atau organisasi.

Semakin perusahaan/organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan kompensasi yang diberikan maka akan menimbulkan persepsi kepuasan kinerja dari karyawan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang diberikan maka kepuasan kinerja pun tidak akan terpenuhi.

Dari wawancara dengan beberapa karyawan juga diperoleh data bahwa secara umum dapat merasakan dampak yang positif dari diberlakukannya sistem kompensasi. Segala ketentuan mengenai aturan karyawan dan bentuk kompensasi yang diberikan karyawan merasa nyaman dan senang karena puas bekerja sebagai karyawan di UD Sudarman Glass. Hal ini menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar telah efektif dalam meningkatkan Produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat kebijakan pimpinan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya, begitupula dengan pemberian kompensasi, Pemberian kompensasi pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar sangat berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi karyawan merasa puas dan sesuai dengan beban kerja dengan berbagai macam jenis kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.
2. Dari hasil pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan perusahaan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

3. Produktivitas karyawan sangat penting dalam pelaksanaan layanan bagi masyarakat. Dengan adanya produktivitas yang baik karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan banyak melakukan respon negatif yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya kepuasan kinerja seseorang berbeda-beda tergantung pada nilai yang melekat atas diri individu tersebut. Kepuasan kerja menjadi perasaan yang menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan mampu kondisi dirinya.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Toko UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar

Peneliti menyarankan agar pemberian kompensasi dan motivasi kepada para karyawan UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar lebih ditingkatkan lagi khususnya pada pengetahuan yang sesuai dengan bidang para karyawan

2. Bagi karyawan

Peneliti menyarankan agar Dalam melaksanakan tugas masing-masing karyawan, para atasan sebaiknya melakukan pengawasan untuk mengetahui kinerja para karyawan atau dibentuknya tim internal audit yang khusus mengontrol kinerja para karyawan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan agar melakukan penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja pengembangan karir terhadap Produktivitas karyawan pada UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Suhendri. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, 5 (2).
- Firman M. dan Aslam J. (2021). *Peningkatan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan*. Penerbit: Pusaka Almaida. ISBN: 978-623-226-257-7. Dicitak Oleh: CV. Berkah Utami.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pinpad Persero Bandung*. Jurnal Mitra Manajemen, 2(3), 204-216.
- Gusmao, J. F., & Riana, G. (2018). *Pengaruh kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, 23(1), 138-153).
- Hijratul S., Herminawati, Muhlis R. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center Uin Alauddin Makassar*. Jurnal Riset Edisi XV. Vol 3. No. 004
- Irfan, I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyiursubur Tani Sejahtera Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lismawati, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT South Pasific Viscose*. Universitas Widyatama.

- Mahfud. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSUD Aisyiah Ponogoro*. Hukum Ekonomi Syariah.
- Nawawi Hadari, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Riana, A., Sitoro, S., & Khotijah, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akutansi.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Saputra, R., & Agussalim. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman*. Fakultas Ekonomi Padang, 2, 29-40.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Kebon Agung Malang*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 8(2), 145-164.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 - 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitabosowa.ac.id>

Nomor : AJS/0 /FEB/UNIBOS/VIII/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
UD Sudarman Glass borong raya
Di-
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Asriyani s
NIM : 4519012109
Program Studi : Manajemen
No. Telp/Hp : 085241207228

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

" Analisis kompensasi dan Motivasi kerja dalam tingkat produktivitas kerja UD Sudarman Glass borong raya Makassar "

Selubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 10 Agustus 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. H. Hermawati Abubakar, SE., MM
 NIDN. 09 2412 680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsup

Lampiran 2. Pedoman Interview

PEDOMAN INTERIVEW**ANALISIS KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA
UD SUDARMAN GLASS****A. Identitas Responden**

Nama :

Usia :

Jabatan :

Alamat :

B. Indikator Pertanyaan**1. Variabel Kompensasi**

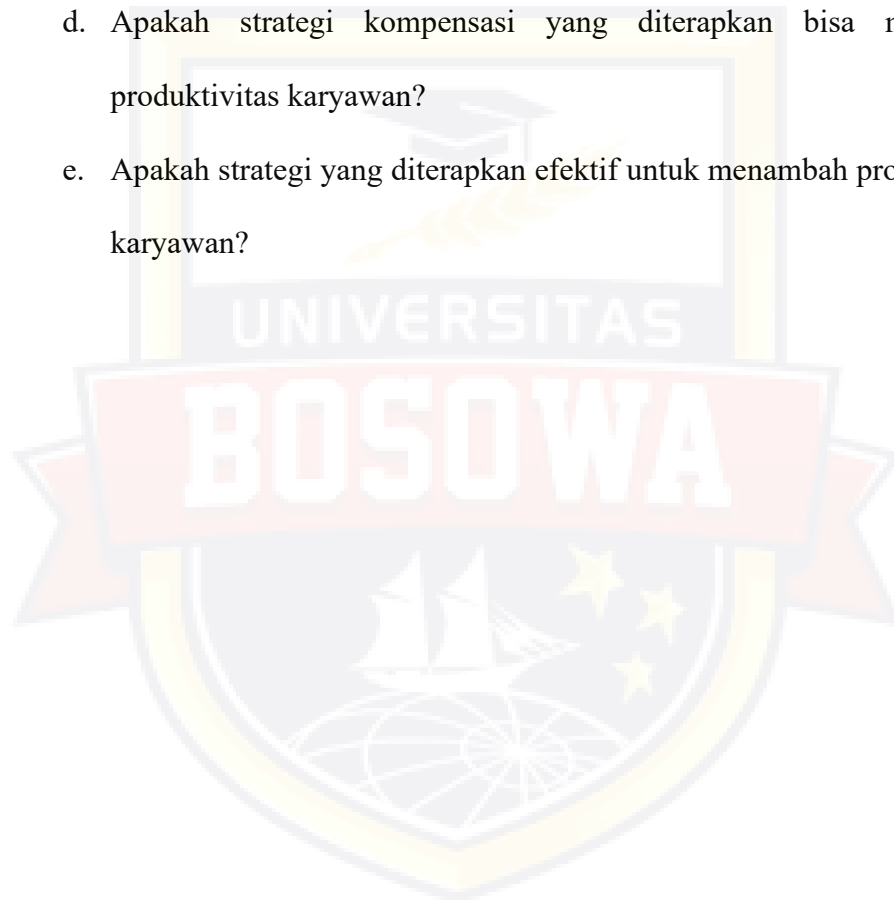
- a. Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada?
- b. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan efektif?
- c. Apakah dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan?
- d. Adakah hambatan dalam penerapan strategi kompensasi?
- e. Kapan karyawan menerima kompensasi?
- f. Apa saja factor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?
- g. Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan?
- h. Mengapa karyawan perlu diberi kompensasi?
- i. Apakah pemberian kompensasi efektif bagi perusahaan?
- j. Apa Tujuan diterapkan kompensasi?

2. Variabel Motivasi Kerja

- a. Apakah menurut anda pemberian upah/gaji sudah sebanding/adil/layak dengan pekerjaan yang dilakukan?
- b. Menurut anda hal apa saja yang dapat membuat kinerja anda dapat meningkat di tempat kerja? apakah mencapai target dapat bonus, pekerja dihargai, mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan, atau lingkungan kerja yang nyaman?
- c. Apakah pemilik usaha pernah memberikan motivasi kepada anda dalam bekerja? Motivasinya seperti apa?
- d. Apakah menurut anda motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja? Mengapa demikian?
- e. Apakah pemberian bonus kerja dapat meningkatkan semangat anda dalam bekerja?
- f. Apakah saat semangat bekerja anda meningkat kinerja bekerja anda juga bisa dikatakan meningkat?
- g. Apakah anda senang jika diberikan bonus kerja? Apakah bisa dikatakan bahwa bonus kerja dapat membuat anda semangat dalam bekerja?

3. Variabel Produktivitas

- a. Bagaimana perusahaan mengukur produktivitas karyawan?
- b. Apa saja factor yang bisa menambah produktivitas karyawan?
- c. Apakah pemberian kompensasi bisa menambah produktivitas karyawan?
- d. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan?
- e. Apakah strategi yang diterapkan efektif untuk menambah produktivitas karyawan?



Lampiran 3. Dokumentasi Interview





Lampiran 4. Dokumentasi di UD. Sudarman Glass Borong Raya Makassar



