

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Tania Aliya Sari**

**NIM : 212016182**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarja Manajemen**



**Nama : Tania Aliya Sari**

**NIM : 212016182**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang**

Nama : Tania Aliya Sari  
NIM : 212016182  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I,



Kholillah, Hj. S.E., M.Si  
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,




Amidi, S.E., M.Si  
NIDN: 0229056502

Mengetahui,

Dekan

U. D. Ketua Program Studi Manajemen



  
Zaleka Zhandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

#### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tania Aliya Sari  
NIM : 212016182  
Konsentrasi : Manajemen  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

A green postage stamp with the text 'METRAI TEMPEL' at the top, a Garuda emblem, and the number '6000' and 'ENAM RIBU RUPIAH' at the bottom. A signature is written over the stamp.

Tania Aliya Sari

**MOTTO :**

**“ALLAH AKAN MENGANGKAT (DERAJAT) ORANG-ORANG YANG BERIMAN DAN BERILMU DI ANTARAMU BEBERAPA DERAJAT. DAN ALLAH MAHA TELITI TERHADAP APA YANG KAMU KERJAKAN.”**

**(Q.S Al-Mujadilah: 11)**

**“DALAM HIDUP INI, KITA PUNYA BEBERAPA PILIHAN MASALAH. TAPI SAAT KAU MENGKHAWATIRKANNYA, KAU JUSTRU MENGGANDAKAN MASALAH TERSEBUT.”**

**(Bobby McFerrin ~ *Don't Worry be Happy*)**

**Skripsi ini saya persembahkan khusus kepada:**

- **Kedua orang tuaku, ayahanda Irwan Jauhari dan ibunda Dartini tersayang yang selalu mendoakan dan memberi motivasi terbaik untuk saya**
- **Adik tersayangku, Muhammad Bintang Nugraha yang selalu memberi bantuan kepadaku**
- **Orang spesialku**
- **Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini**
- **Rekan seperjuangan satu angkatan**
- **Almamater**

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT , atas limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Penulis sampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberikan doa, bimbingan, arahan, motivasi dan dukungan terutama kepada kedua orang tua tersayang, Ayahanda Irwan Jauhari dan Ibunda Dartini yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini, selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Penelaah I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku Penelaah II.
7. Bapak Omar Hendro, S.E., M.Si. selaku Ketua Penguji, Ibu Fitantina, Hj. S.E., M.Si. selaku Anggota Penguji I, dan Bapak Amidi, S.E., M.Si. selaku Anggota Penguji II.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Adik saya Muhammad Bintang Nugraha yang selalu memberi dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
10. Keluarga Besar Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Fitrah Universitas Muhammadiyah Palembang atas semua dukungan dan semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat, Teman-teman seperjuangan dan squad AF (Melisa Anggraini, Valen Tri Wahyuni dan Maulidina Amartani) yang selama ini telah mewarnai masa perkuliahan. Dulur-dulurku (Muhammad Ardiansyah dan Sakeena Ihramia) yang selama ini telah mewarnai masa berorganisasiku

di LPM Fitrah UMP baik susah maupun senang. Terima kasih atas dukungan, kerja sama, nasihat dan canda tawa yang selalu diberikan selama ini. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dari awal masa perkuliahan.

12. Teman dan Sahabat baru pada saat KKN yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Terimakasih teman terbaikku Okta Fathur Rahman yang selama ini telah sabar dalam *support*, nasihat dan tak kenal lelah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi teman terbaik yang pernah ada dan selalu memberikan semangat tiada hentinya.
14. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih telah membagi ilmu dan selalu memberi informasi terkait dengan perkuliahan.

Palembang, Agustus 2020

Tania Aliya Sari



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Motto .....	v
Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
Abstract .....	xv

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	23

C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	26

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	28
D. Populasi dan Sampling .....	28
E. Data Yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data .....	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	74
B. Saran .....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Return on Equity .....	5
Tabel I.2 Data Karyawan Aktif Kantor Pusat Bank Sumsel Babel .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	30
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	49
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	51
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.10 Kinerja Karyawan .....	53
Tabel IV.11 Motivasi .....	55
Tabel IV.12 Kompensasi.....	57
Tabel IV.13 Disiplin Kerja .....	59
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji F .....	63
Tabel IV.16 Hasil Uji t .....	64
Tabel IV.17 Hasil Koefisien Determinasi .....	6

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, Dan Uji  $R^2$
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

### **Tania Aliya Sari / 212016182 / 2020 / Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel babel Cabang Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis F secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi atau kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 67%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

**Tania Aliya Sari / 212016182/2020 / The Effect of Motivation, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bank Sumsel Babel Branch of Palembang**

*The problem of this study was whether or not motivation, compensation, and work discipline affected on the performance of the employees of PT. Bank Sumsel Babel Branch of Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, compensation and work discipline on the performance of PT. Bank Sumsel Babel Branch of Palembang. This research used associative research. The variables in this study were employee performance, motivation, compensation, and work discipline. In this study, there were 82 respondents taken as the samples using Cluster Sampling method. The types of data used in this study were primary and secondary data. The data collection techniques used a questionnaire. The analyses of the data used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques, hypothesis F test, hypothesis t test, and the coefficient of determination.*

*The results of the Multiple Linear Regression Analysis showed that there was a positive effect of motivation, compensation and work discipline on employee performance. The results of Hypothesis F Test simultaneously showed a significant effect of motivation, compensation and work discipline on employee performance. Hypothesis t test results indicated that there was a significant effect of motivation, compensation, and work discipline on employee performance. The results of the coefficient determination showed that motivation, compensation, work discipline contributed to changes in employee performance by 67%. The results can be concluded that motivation, compensation, and work discipline affected on employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 255 / Abstract / I.B./UMP / VII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 7-

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjaannya. Salah satu kajian SDM adalah kinerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja juga sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Wibowo (dalam Suwati, 2013), kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Kinerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi menurut Robbins dalam Wibowo (2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*Persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif, finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/ loyalitas terhadap perusahaan.

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, skill yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu ataupun tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2017:183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan.



Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Jika ketiganya dapat dikelola dengan baik, maka motivasi, kompensasi, dan disiplin secara langsung membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang baik, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumsel yang merupakan badan hukum Bank Sumsel Babel (sebelumnya adalah Bank Sumsel) atau

dikenal dengan sebutan Bank Sumsel Babel adalah Bank Daerah yang saham terbesarnya dimiliki oleh pemerintah daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Bank Sumsel ini merupakan salah satu Bank Daerah yang berkembang di Indonesia, terbukti dengan banyaknya penghargaan dan penilaian dari berbagai lembaga.

Bank Sumsel Babel memiliki misi bahwa bank didirikan dengan maksud untuk (1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah, (2) Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*, dan (3) Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik. Dari misi tersebut maka peran PT. Bank Sumsel Babel yaitu sebagai *Agent of Development* sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, ditemukan dalam rentang waktu 5 (Lima) tahun dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 yaitu menggambarkan kondisi yang kurang baik. Kurang baiknya atau ketidakstabilan pencapaian Return on Equity/ROE PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dari tahun ke tahun membuktikan bahwa kinerja karyawan Bank Sumsel Babel terganggu, dimana Return on Equity/ROE ini merupakan salah satu rasio keuangan yang sering digunakan oleh investor untuk menganalisis saham. Rasio ini menunjukkan tingkat efektivitas tim manajemen perusahaan dalam menghasilkan laba dari dana

yang diinvestasikan pemegang saham. Berikut ini disajikan tabel tentang Return on Equity/ROE per tahun PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang selama lima tahun.

**Tabel I.1**  
Return on Equity/ROE 2014—2018

Tahun	Return on Equity/ROE
2014	15,63%
2015	17,07%
2016	19,36%
2017	12,20%
2018	11,15%

Sumber: PT Bank Sumsel Babel Cabang Palembang

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat kinerja PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang yang merupakan cerminan kinerja pegawai selama lima tahun kurang baik terlihat dari pencapaian Return on Equity/ROE yang dicapai tidak stabil. Terlihat bahwa perusahaan tidak dapat mencapai target atau Return on Equity/ROE secara meningkat setiap tahunnya, dimana masih ada Return on Equity/ROE yang menurun di tahun 2016 ke tahun 2018, dikarenakan pimpinan memberikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga membuat karyawan menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan mengakibatkan kualitas pekerjaan yang dikerjakan tidak mencapai maksimal, hal tersebut antara lain dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan disiplin.

Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang motivasi yang diterima oleh karyawan kurang baik dikarenakan kurangnya sosialisasi atasan sehingga membuat karyawan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan sering terjadinya selisih paham antar karyawan. Hal itu

disebabkan oleh hubungan antara karyawan dan atasan tidak harmonis. dan kurangnya rasa aman yang diterima karyawan karena tidak adanya jaminan akan kelangsungan pekerjaannya. Minimnya pengakuan seperti pujian dan saling menghargai yang diberikan atasan kepada karyawan terhadap prestasi yang dicapai karyawan.

**Tabel I.2**

Karyawan PT Bank Sumsel Babel Cabang Palembang

Tahun	2015	2016	2017	2018	2019
Jumlah Karyawan	527	574	569	550	450

Sumber: PT Bank Sumsel Babel Cabang Palembang

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa *Labour Turnover* tinggi hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2016 – 2019 malah mendapati adanya penurunan jumlah karyawan yang disebabkan adanya karyawan pensiun dan berhenti atas permintaan sendiri. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar. Karyawan yang berhenti atas permintaannya sendiri adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaannya.

Peneliti mendapati dalam wawancara tersebut juga diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, seperti pemberian gaji dan bonus yang sudah jarang diterima dengan tepat waktu dan pemberian insentif

yang sudah jarang diterima oleh karyawan. Semua itu menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Disiplin kerja juga masih rendah. Hal ini terlihat dari masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kantor dan saat jam makan siang ada beberapa karyawan yang terlambat kembali ke kantor pada waktu yang sudah ditentukan pihak perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh atasan yang kurang memberikan teladan atau contoh yang baik bagi karyawannya. Atasan juga kurang memiliki ketegasan kepada bawahannya, seperti jika salah satu karyawan ada hubungan keluarga dengan atasan maka atasan tidak akan berbuat apa-apa, sedangkan jika untuk karyawan lain yang tidak ada hubungan keluarga, atasan akan menegur dan memarahinya, hal ini mencerminkan ketidakadilan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan motivasi dimasa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiman. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri". *Simki-Economic* Vol. 01 No. 02.
- Edy Sutrisno. .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pemada Media Group.
- Iqbal Hasan. 2011. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Sri. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok". *Jurnal CKI On SPOT*. Vol. 10. No. 1. 1979-7044.
- Malayu, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT Bumi Aksara.
- Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ruchiyah, Nur. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dantrindo Di Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Branchmarck* Vol 4, Issue 3
- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.