

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
CABANG TULUNG SELAPAN**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : BETA CENTURI

NIM : 212016192

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

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
CABANG TULUNG SELAPAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : BETA CENTURI

NIM : 212016192

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BETA CENTURI

NIM : 212016192

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2020
Peneliti



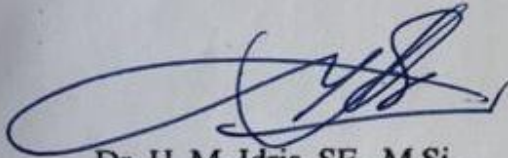
BETA CENTURI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

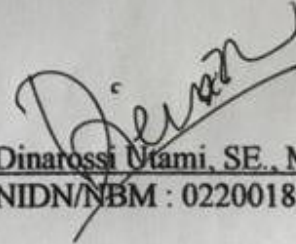
Judul : Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan
Nama : Beta Centuri
NIM : 212016192
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106001/786010

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020
Pembimbing II

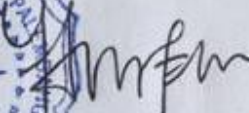


Dinarossi Utami, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0220018901

Mengetahui,
a.n. Dekan

Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto :

- ❖ *Jika niat sudah terpancang karena Allah, tidak akan ada halangan yang bisa menghentikan seseorang melakukan sesuatu. Niat karena Allah ialah motivator yang utama dan seharusnya menjadi satu-satunya motivator kita.*

Kupersembahkan Skripsiku ini kepada:

- ❖ *Allah SWT yang selalu membuka mata, hati dan pikiran, Terima kasih atas karunia dan anugerah yang tak ternilai.*
- ❖ *Sembah sujud Ananda untuk Kedua orangtua ku tersayang Ayahanda dan Ibunda ku tercinta yang selalu memberikan dukungan (materi dan moril) tak pernah lelah menyayangi dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk anaknya dalam setiap sujudnya, serta berkorban membanting tulang tiada henti demi keberhasilanku.*
- ❖ *Saudara-saudaraku tersayang terima kasih atas motivasi dan pemberian semangat kepadaku serta memberikan doa untuk keberhasilanku.*
- ❖ *Seluruh keluarga besarku di desa Bailangu Kecamatan Sekayu yang selalu mengharapkan keberhasilanku.*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku dan teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan selalu bersama dalam suka maupun duka.*
- ❖ *Almamaterku.*

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Abid Djajali, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, sekaligus pembimbing skripsi yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Zaleha TriHandayani, SE., M.Si., dan bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

4. Ibu Dinarossi Utami, SE., MM., selaku pembimbing pendamping yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10

2. Indikator Kinerja Karyawan	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
4. Kompensasi Karyawan	13
5. Tujuan Kompensasi	14
6. Jenis-Jenis Kompensasi	15
7. Indikator Kompensasi Karyawan	16
8. Disiplin Kerja	17
9. Macam-Macam Disiplin Kerja	19
10. Fungsi Disiplin Kerja	20
11. Indikator Disiplin Kerja	21
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Tempat Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Uji Instrumen	34
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
I. Teknik Analisis	36

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Sejarah Bank Sumsel Babel.....	39
2. Struktur Organisasi.....	41
3. Uji Instrumen	42
4. Karakteristik Responden	45
5. Hasil Jawaban Responden	48
B. Teknik Analisis	52
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Divisi dan Kompensasi Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan	4
Tabel III.1 Variabel, Definisi, dan Indikator	31
Tabel III.2 Alternatif Skor Jawaban Angket	36
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompensasi	42
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	43
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	47
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden.....	48
Tabel 4.9 Distribusi Indikator Kompensasi Karyawan	49
Tabel 4.10 Distribusi Indikator Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.11 Distribusi Indikator Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.13 Uji F.....	53
Tabel 4.14 Uji t.....	54
Tabel 4.15 Koefisien Penentu (KP)	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Kompensasi

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Disiplin Kerja

Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja

Lampiran 5 Perhitungan Hasil Uji Validitas SPSS

Lampiran 6 Perhitungan Hasil Uji Reliabilitas SPSS

Lampiran 7 Perhitungan Hasil Penelitian SPSS

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan

Lampiran 9 Tabel Distribusi t

Lampiran 10 Tabel Korelasi *Product Momen* (r)

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 Fotocopy Sertifikat Hapalan Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran

Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat TOEFL

Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Surat Keterangan Terjemahan Absraknya dalam Bahasa Inggris

Lampiran 17 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Beta Centuri/212016192/2020/Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan/Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan. Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan dengan jumlah populasi sebanyak 14 orang. Penentuan jumlah sampel berdasarkan total sampling, sehingga sampel penelitian sebanyak 14 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -6,117 + 0,635X_1 + 0,618X_2$ menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Selain itu, jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 23,012 > F_{tabel} = 2,48$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kompensasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Tulung Selapan. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,396 > t_{tabel} = 1,761310$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Tulung Selapan. Selain itu, hasil $t_{hitung} = 2,303 > t_{tabel} = 1,761310$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Tulung Selapan.

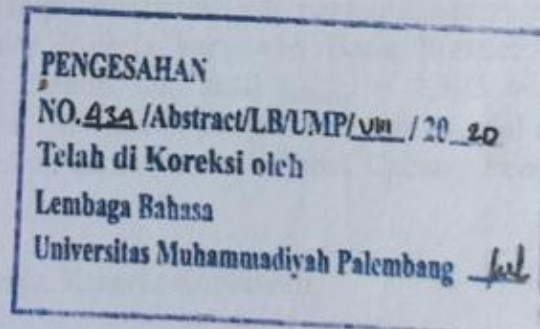
Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Beta Centuri / 212016192/2020 / *The Effect of Employee Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch / HR Management.*

The formulation of the problem in this study was *Is there any effect of employee compensation and work discipline on employee performance at Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch.* This research was conducted at Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch. This type of research was an associative research. The population of this study were all of the employees of Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch. The number population was 14 people. Determination of the number of samples were chosen based on total sampling, so the sample of this study was 14 people. The technique of collecting data used was a questionnaire technique (questionnaire). The analysis technique used was linear regression analysis. Based on the results of the study, the multiple regression equation $Y = -6,117 + 0.635X1 + 0.618X2$ stated that there was a positive influence between employee compensation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). If employee compensation had increased, employee performance would have increased. Conversely, if employee compensation had decreased, employee performance would have declined. In addition, if employee work discipline had increased, employee performance would also have increased and if employee work discipline had decreased, employee performance would have decreased, too. The results of the F test show that $F_{obtained} = 23.012 > F_{table} = 2.48$. Thus, it can be concluded that there was a simultaneous influence between employee compensation and work discipline on the employee performance of Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch. The result of t test showed that $t_{obtained} = 2.396 > t_{table} (1.761310)$, so it can be concluded that there was a partial influence between employee compensation on employee performance at Bank Sumsel Babel Tulung Selapan Branch. In addition, the results of t obtained was $2.303 > t_{table} = 1.761310$. It can be concluded that there was a partial influence between work discipline on the performance of employees of Bank Sumsel Babel Tulung Selapan.

Keywords: *compensation, work discipline, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi dengan bertujuan mencapaikan sesuatu yang diinginkan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut, khususnya sumber daya manusianya.

Masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Kualitas menyangkut mutu dan kemampuan sumber daya manusia, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu, kepentingan akselerasi suatu perusahaan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat yang utama (Soekidjo Notoatmodjo, 2014:1).

Sumber daya manusia yang cerdas, berpendidikan, serta memiliki moral yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Tujuannya tidak lain adalah agar mendapatkan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, instansi atau perusahaan melakukan sesuatu yang berupa evaluasi pada karyawan, baik berupa disiplin maupun kompensasi karyawan haruslah diperhatikan karena akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan akan memenuhi kebutuhan karyawan bila kinerja karyawan tersebut juga diinginkan oleh perusahaan. Melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:384), kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2013:305), disiplin diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Sikap dan perilaku sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap

perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stephen P. Robbins (2016:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin baik bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Begitupun juga pada disiplin kerja. Dengan adanya

displin yang baik, tentu karyawan akan bekerja lebih giat, teratur dan dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Selatan dan Bangka Belitung, Dengan diberlakukannya Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah.

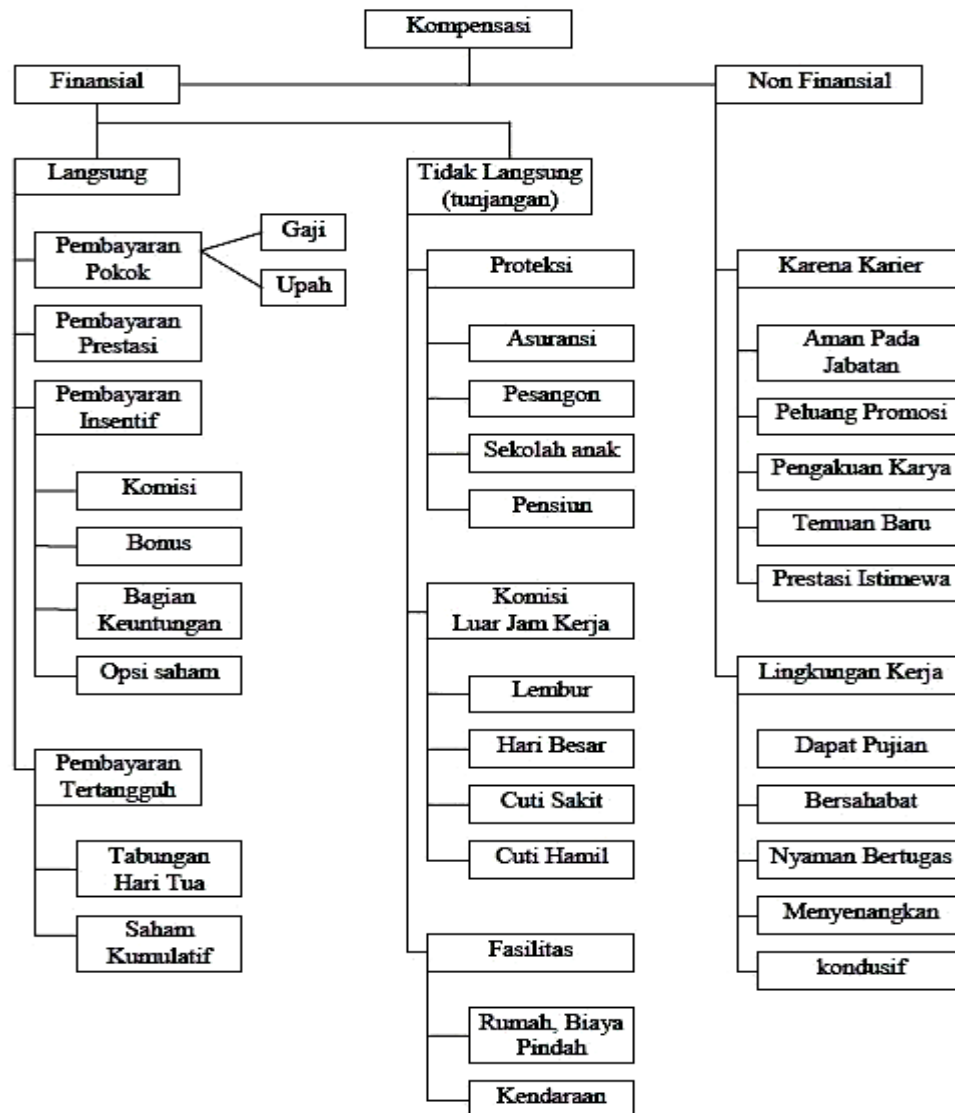
Tabel 1.1 Divisi dan Kompensasi Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan

No.	Divisi	Kompensasi
1	Asisten Kredit Pemasaran	Pembayaran insentif, asuransi dan lembur
2	Accounting Officer	Pembayaran insentif, bonus, asuransi, fasilitas, dan lembur
3	Penyelia Pelayanan dan Uang Tunai	Pembayaran insentif, bonus, asuransi fasilitas, dan lembur
4	Assisten Umum dan Akuntansi	Pembayaran insentif dan asuransi

(Sumber: Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan, 2020)

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan itu sendiri. Apabila pegawai memandang kompensasi mereka kurang memuaskan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diterima oleh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan hanya berupa bonus, insentif, asuransi kesehatan, pensiun, dan pesangon. Padahal, kompensasi tersebut dapat berupa secara finansial (langsung dan tidak langsung) dan

berupa nonfinansial. Menurut Makruf (2016), kompensasi secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Jenis-Jenis Kompensasi
(Sumber: Makruf, 2016)

Berdasarkan Gambar 1.1, didapatkan bahwa Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan tidak sepenuhnya memberikan kompensasi kepada karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi tersebut seharusnya diperhitungkan dan juga diterapkan agar karyawan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan juga mendapatkan kompensasi yang berbeda-beda. Gaji karyawan juga bervariasi dan tergantung dari tingkat pendidikan, lama bekerja, maupun unsur lain seperti jumlah tanggungan keluarga. Selain itu, Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan juga menetapkan target yang harus dicapai oleh karyawannya, agar mendapatkan insentif (penghargaan dalam bentuk uang) yang lebih baik. Oleh sebab itu, Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan menuntut agar karyawannya memiliki kinerja yang baik. Selain itu, upah lembur dan insentif yang diberikan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan juga berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan memiliki rincian tersendiri untuk memberikan upah lembur dan insentif tersebut. Selain itu, bank juga menuntut pegawai agar memiliki disiplin kerja ataupun bekerja keras untuk mendapatkan target yang ditetapkan.

Bervariatifnya kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang diperoleh karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki formula tersendiri untuk menentukan agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan menginginkan kinerja yang baik. Menurut Nathania (2016), bervariasinya upah atau gaji karyawan mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima.

Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan tentu telah mempertimbangkan dan menghitung antara tujuan dan kemampuan bekerja agar lebih seimbang. Karyawan mendapatkan balas jasa setimpal dengan

pekerjaan atau beban yang telah ditetapkan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan. Selain itu, teladan pimpinan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, termasuk di Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan. Pimpinan juga diharapkan tegas dalam menerapkan peraturan yang terdapat pada karyawan, karena merupakan kunci kedisiplinan bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan data absensi yang peneliti dapatkan di Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan karyawan efektif dan memiliki komitmen kerja seperti hadir tepat waktu, serta tidak keluar kantor pada saat jam kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih memiliki disiplin yang baik. Selain itu, dari hasil wawancara yang peneliti lakukan ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang terlambat datang bekerja. Selain ada keperluan, juga ada hambatan di jalan. Tetapi, secara keseluruhan, karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan tetap konsisten dalam bekerja walaupun dalam tekanan. Oleh sebab itu, hendaknya Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan terus mempertahankan atau meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini, ingin melihat apakah dari memang benar kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG TULUNG SELAPAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?
2. Adakah pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi perusahaan untuk menganalisis khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian sebelumnya yang relevan serta memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan juga referensi khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Tulung Selapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh dan Rosidah Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ananta Dwikristianto Satedjo. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Program Studi Manajemen Bisnis, Jurnal Agora Vol. 5, No. 3.
- Andreas Aldo Gunawan. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Harbani Pasolong. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumawarni. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Siup.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putu Agus Adnyana. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Ayu Lestari Di Desa Cau Belayu-Tabanan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Soekidjo Notoatmodjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suliyanto. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Usman Fauzi. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185 ISSN 2355 – 5408.

Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.