

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Gian Violandani

Nim : 212017411

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Gian Violandani

Nim : 212017411

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gian Violandani
Nim : 212017411
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang.

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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, Februari 2021



Gian Violandani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Syariah Palembang
Nama : Gian Violandani
Nim : 212017411
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Pembimbing II



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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu orang-orang yang apabila ditimpa musibah”sesungguhnya kami milik Allah, dan kepada-Nyalah kami kembali (Q.S Al-Baqarah 155-156)”.

“Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh keikhlasan, Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan (penulis)”.

Persembahan

Dengan cinta dan ridho Allah SWT ku persembahkan skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Orang tuaku tercinta, yakni Ayahanda Sugiyanto dan Ibunda Sri Suhatmani yang selalu menemani, membimbing, mendukung dan memberikan semangat serta doa disetiap langkah-langkah ku.*
- ❖ Ayuk kesayanganku, yakni Gian Handini yang sudah membantu memberikan arahan dan mendengarkan segala keluh kesah didalam penulisan skripsi ini dan adik kesayanganku yakni Gian Jeriska dan Giandra Saputra yang telah menghiburku dikala sedih dan lelah. serta kakak ku Krida Astama yang telah mendukung dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ❖ Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan semangat dan do'a*
- ❖ Dosen beserta Almamater Kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang.*

PRAKATA



Assalamua'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan empat variabel yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Ayah Sugiyanto dan Ibu Sri Suhatmani, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil". Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih 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 Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Selaku ketua program studi dan Sekretaris Prgram studi Manajemn FEB UMP
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada

- penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
 6. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
 7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada peneliti
 8. Kakak sepupuku Muhammad Reyzqi Pitoyo terima kasih selalu memberi support dalam penulisan skripsi ini.
 9. Teman teman Manajemen A terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
 10. Sahabat seperjuangan Raya dan Jayanti Pouku yang sudah bersedia menemani selama ini, mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
 11. Sahabat tercinta Ismy, Winda, indah, tersayang dan teman-teman seperjuangan waktu Bimbingan terimakasih atas Bantuan dan semangatnya.
 12. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
 13. Untuk Almamater dan kampus Hijau yang tercinta.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan

melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamua'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Palembang, Februari 2021

penulis

(Gian Violandani)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xiv

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil penelitian	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar gaji.....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel	33
Tabel IV.1 Hasil uji validitas	47
Tabel IV.2 Hasil uji reliabilitas.....	48
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.4 Kepemimpinan	55
Tabel IV.5 Kompensasi	57
Tabel IV.6 Disiplin Kerja.....	59
Tabel IV.7 Analisis regresi linear berganda	61
Tabel IV.8 Hasil uji F	63
Tabel IV.9 Hasil uji t.....	64
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	66
Tabel IV.11 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan saat ini	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	49
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	50
Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan departemen kerja.....	51
Gambar IV.4 Karakteristik responden berdasarkan usia	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel F

Lampiran 4 Tabel t

Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 6 Print Out SPSS Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 Print Out SPSS Regresi Linear berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien
Determinasi

Lampiran 8 Surat Balasan Melakukan Penelitian

Lampiran 9 Sertifikat AIK Lampiran 10

Sertifikat SPSS

Lampiran 11 Sertifikat Hasil Bebas Plagiat

Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 Biodata

ABSTRAK

Gian Violandani/212017411/2021/Pengaruh Kepemimpinan,Kompensasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Palembang. Terdapat variabel tiga bebas (kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah 114 karyawan dan sampel yang diambil ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} (24,489) > F_{tabel} (2,20)$. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (3,005) > t_{tabel} (1,6765)$. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (3,909) > t_{tabel} (1,6765)$. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (1,950) > t_{tabel} (1,6765)$.

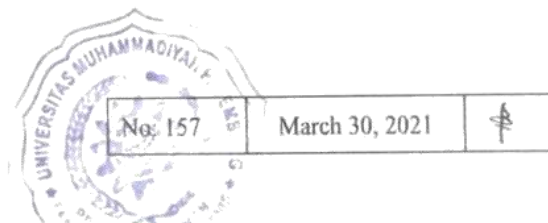
Kata kunci : Kepemimpinan,kompensasi,Disiplin Kerja,Kinerja Karyawan.

Abstract

Gian Violandani / 212017411 / 2021 / The Effects of Leadership, Compensation and Employee Work Discipline of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sharia Branch Office Palembang.

This study aimed to determine 1) the effect of leadership, compensation, and employee work discipline on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sharia Branch Office Palembang, 2) to determine the effect of leadership on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sharia Branch Office Palembang, 3) to determine the effect of compensation on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sharia Branch Office Palembang, 4) to determine the effect of work discipline on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Sharia Branch Office Palembang. There were three independent variables (leadership, compensation, and work discipline) and one dependent variable (employee performance). The population in this study were 114 employees and the sample was 53 respondents with purposive sampling technique. The data used in this study were primary data and secondary data. The method in this study used a questionnaire. The data analysis in this research was quantitative qualitative data. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, F and t hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results of the research variable leadership (X1), compensation (X2) and work discipline (X3) had an effect on employee performance (Y) with the value of $F_{count} (24.489) > F_{table} (2.20)$. The leadership variable (X1) had an effect on employee performance (Y) with $t_{count} (3.005) > t_{table} (1.6765)$. Compensation variable (X2) had an effect on employee performance (Y) with $t_{count} (3.909) > t_{table} (1.6765)$. Work discipline variable (X3) had an effect on employee performance (Y) with $t_{count} (1.950) > t_{table} (1.6765)$.

Keywords: Leadership, compensation, work discipline, and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Armstrong dan Baron (wibowo 2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Pandi Afandi (2018:103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok

orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2016:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji dan insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang sebagian karyawan yang aspek kinerjanya dinilai masih berada dibawah standar kompetensi atau masih ada sebagian yang belum diharapkan perusahaan untuk mewujudkan tujuan agar tercapainya tujuan individu maupun perusahaan. Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang belum optimal apalagi di masa Pandemi Covid saat ini, membuat aktivitas nasabah menjadi terbatas dan tidak seramai dibandingkan kondisi normal. Masalah kinerja pada Pandemi saat ini mengakibatkan operasional terganggu, namun akan tetap menyesuaikan dengan kebijakan yang diberikan. Tidak maksimalnya pencapaian target yang dilakukan karyawan dan menurun diakibatkan penyebaran virus covid-19 dan selalu berupaya mengejar target diatas 100%.

Kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan yang di akibatkan oleh karyawan dalam pencapaian target produk pembiayaan karena kurangnya penegasan dari pimpinan kepada karyawan dalam pencapaian target yang ditetapkan. Untuk kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang setiap karyawan ada evaluasi kerja atau perbaikan kinerja yang dilakukan setiap hari Rabu dan mereview tiap minggu untuk mengetahui kinerja karyawan.

Pemimpin PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang belum sepenuhnya memperhatikan bawahannya, iklim saling mempercayai memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Pemberian penghargaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat mencapai dan mengikuti semua ketentuan yang telah ditetapkan. Penghargaan juga salah satu contoh yang ada di PT. Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang adanya kepemimpinan yang bisa memberikan arahan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Penghargaan terhadap ide bawahan juga perlu ditingkatkan karena seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin perlu memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para karyawan dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para karyawannya.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang, tingkat kompensasi yang diterima pada karyawan seperti halnya masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan, pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan akan menciptakan hubungan kerja sama untuk memajukan kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji dimana perusahaan akan memberikan berdasarkan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan. Karyawan yang malas malasan atau tidak masuk kerja dan tindakan lain yang merugikan perusahaan maka tidak diberikannya insentif yaitu pada dasarnya setiap karyawan mengarpakan imbalan disamping upah dan gaji sebagai tambahan insentif atas prestasi yang telah diberikannya dari pencapaian yang diterima karyawan.

Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji, upah, insentif dan penghargaan. Masalah yang sering muncul karyawan merasa bahwa imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Perusahaan juga telah memberikan tunjangan, sistem tunjangan yang teliti dan rinci sering menggambarkan situasi dimana manajemen berupaya menekankan peranan serta kepentingan secara bersama.

Tabel 1.1

Daftar Gaji PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang

Tingkatan	Besar gaji
Grade 1	Rp.17.000.000 – Rp.25.000.000
Grade 2	Rp. 10.000.000 – 15.000.000
Grade 3	Rp.9.000.000 – Rp. 13.000.000
Grade 4	Rp.7.000.000 – Rp. 9.000.000
Grade 5	Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000
Grade 6	Rp. 3.500.000 – Rp. 4.000.000
Grade 7	Rp. 3.000.000 – Rp. 3.700.000
Grade 8	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.200.000
Grade 9	Rp. 2.000.000 – Rp. 2.700.000
Grade 10	Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.000

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang syariah Palembang,2020

Disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang masih cukup baik, karyawan memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja. Beberapa karyawan ada yang tidak mendisiplinkan diri mereka terhadap aturan yang telah diberlakukan dalam perusahaan seperti jam masuk kerja, karyawan yang datang terlambat dan hanya telat 1 detik sudah termasuk kedalam pelanggaran.

Sanksi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang, bagi karyawan datang tidak tepat waktu akan dikenakan sanksi teguran lisan yaitu sanksi ringan dengan pemberian SP1 kepada karyawan dan Sanksi berat SP2. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi contoh dan memberikan perhatian bagi para karyawan dalam memimpin para karyawannya agar dapat mengambil keteladanan pemimpin.

Masalah disiplin juga berhubungan dengan sanksi hukuman menyadari bahwa masih adanya karyawan yang melanggar aturan. Selain itu juga berhubungan dengan ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan pimpinan harus tegas, bertindak untuk tegas menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin. Disiplin kerja sangat penting pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang, beberapa karyawan yang disiplinnya masih kurang menyadari disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang?
3. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wirooy (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makasar*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol 4 No 1.
- Amir, Hasmin Tamsah, Ikhsan Kadir (2018). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja tenaga magang di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru*. Journal of management. Volume 1 No. 3
- Amir, Hasmin Tamsah, Ikhsan Kadir (2018). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga magang di puskesmas Mangkoso Kabupaten Birru*. jurnal of management. Vol.1 No.3.
- Ananta Dwikristianto, Sesilya Kempa.(2017). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra. Vol.5 No.3
- Andryane, Rahmayuni, Mukaffi, Zaim (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable interverning (Studi kasus pada karuawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Kediri)*. Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora. Volume 5 Nomor 2.
- Any Isvandiari, Lutfiatul F .(2017). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA. Volume 11 No,1
- Dhiva Hardi Kusuma, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hartati. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jiagabi. Vol.8 No. 3
- Edy Sutrisno,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenadamedia
- Fauzi, dkk.(2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salemba empat
- Ferry Safriandi, Windy Aginta (2016). *Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Jurnal riset komputer. Volume 3 Nomor 5
- Ferry Safriandi, Windy Aginta.(2016). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. jurnal Riset Komputer (URIKOM). Vol.3 No.5.

- I Putu Gede Dandy Bramastha (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Tulip Devini Seminyah*. Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa.
- I wayan Tresna Ariana, I gedde Riana.(2013).*Pengaruh kepemimpinan,kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort & spa ubud Gianyar*. jurnal fakultas ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :CV. Pustaka Setia.
- M. Iqbal, Hasan.(2015) *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistic Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu,S.P Hasibuan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Pandi Afandi,(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Konsep dan Indikator*.Pekan Baru Riau. Zanafa Publishing.
- Pustaka Utama.
- Rahmad Basuki, Riska Puspita S.(2018). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non medis RSIA YK Madira Palembang*. E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Vol.3 No.1 edisi february 2018.
- Rifaldi Maniku, Hany Azza Umama,Nurhaura Huddin (2019).*Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudra*.
- Rona Tanjung, Muhammad Zulhardi.(2018).*Pengaruh Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Zulindo tour & Travel service*. jurnal Bening Prodi manajemen Universitas Riau kepulauan Batam. Vol.3 No.2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuti Hairani,Selfia Alke.(2020). *Pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasii Telkomsel) Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 11 No. 1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zea Rahmalita, Rahajeng Cahyanin.(2018).*Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan*. jurnal Bisnis Darmajaya. Vol.4 No.2.