

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Bank Konvensional Bumn Di Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

*Reni Januati*



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
LAMPUNG  
2017**

## **ABSTRACT**

### **Impact Of Compensation, Motivation To Work And Discipline Work to Employee's Performance (Empirical Study on Conventional Banking BUMN in Bandar Lampung City)**

**By**

**Reni Januati**

This study aims to Impact Of Compensation, Motivation To Work And Discipline Work to Employee's Performance. In order to achieve the goal of the study, this research do a survey to 150 respondents in the banking sector located in Bandar Lampung city. According to the results, researcher analyzed 72 data from 103 data which were returned. Based on statistical analyzing using SPSS, the researcher found that the compensation and work motivation measurement is positively related to the employee's performance but not significant. however, discipline work is positively related and significant to the employee's performance. This research contributes in the aspects of development of management accounting.

**Keywords: Employee's Performance, Compensation, Motivation To Work And Discipline Work.**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Konvensional BUMN di Kota Bandar Lampung)**

**Oleh**

**Reni Januati**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian, penelitian ini dilakukan dengan meneliti 150 responden pada sektor perbankan yang berlokasi di Bandar Lampung. Menurut hasil penelitian peneliti menganalisis 72 data dari 103 data yang dikembalikan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 peneliti menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti yaitu dalam aspek pengembangan literatur akuntansi manajemen.

**Kata kunci: Kinerja karyawan, Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja .**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Bank Konvensional BUMN Di Bandar Lampung)**

Oleh

*Reni Januati*

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
LAMPUNG  
2017**

**Judul Skripsi** : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada  
Bank Konvensional BUMN Di Bandar  
Lampung)**

**Nama Mahasiswa** : **Reni Januati**

**No. Pokok Mahasiswa** : **1311031092**

**Jurusan** : **Akuntansi**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**



**1. Komisi Pembimbing**

**Klagus Andi, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP 19580919 199501 1 001

**Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP 19790122 200912 1 001

**2. Ketua Jurusan Akuntansi**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. Farichah', written over a faint background of the university's name.

**Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP 19620612 199010 2 001



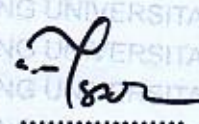
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

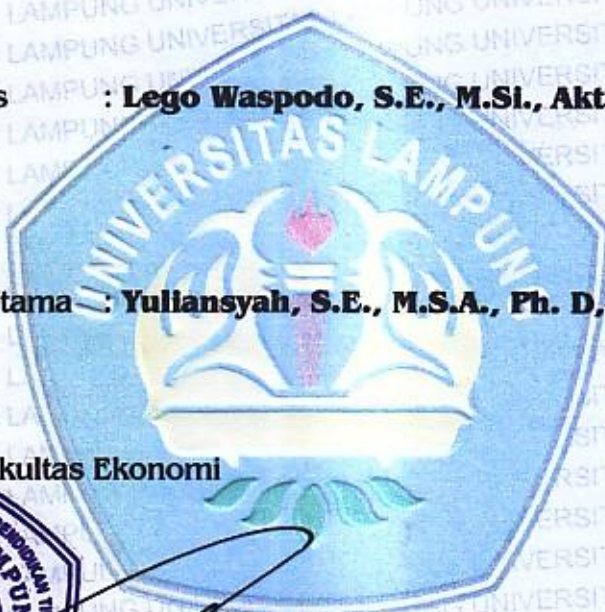
**Ketua : Klagus Andi, S.E., M.Si., Akt.**



**Sekretaris : Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt.**



**Penguji Utama : Yullansyah, S.E., M.S.A., Ph. D, Akt, CA.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi**



**Prof. Dr. Hl. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

**NIP 19610904 198703 1 011**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 08 Nopember 2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama : Reni Januati**

**NPM : 1311031092**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (studi empiris pada bank konvensional BUMN di Bandar Lampung)”** telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiarisme atau pengutipan karya orang lain dengan tidak sesuai dengan tata cara atau etika yang berlaku pada masyarakat akademik. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 08 Nopember 2017



Reni Januati

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di desa Jagolano Sumatera Selatan dari ayah yang bernama (Alm). Junaidi dan (Almh) ibu Nilawati pada tanggal 28 Januari 1993 sebagai putri ketiga dari lima bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar pada SD Jagolano Sumatera Selatan lulus pada tahun 2005. Selanjutnya pendidikan menengah pertama di SMP BUDAYA Bandar Lampung lulus pada tahun 2010 dan sekolah menengah atas di SMA Negeri 7 Bandar Lampung lulus pada tahun 2013.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2013 melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri).



## **MOTTO**

*“Terkadang seseorang dengan masa lalu yang paling kelam, mampu menciptakan masa depan yang paling cemerlang “*

**(Umar bin Khattab)**

*“kebahagian itu bergantung pada dirimu sendiri”*

**(Aristoteles)**

*“Satu-satunya hal yang harus kita takuti adalah ketakutan itu sendiri”*

**(Franklin D. Roosevelt)**

## *PERSEMBAHAN*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada:*

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta, terimakasih telah membesarkanmu, walaupun kini kalian telah menghadap Allah SWT sampai kapanpun kalian orang tua terbaikku , terimakasih telah mendidikku dan terimakasih telah menjadi semangat hidupku.*
  
- ❖ *Saudara - saudaraku Wenti Anggraini , Aidil Putra, Sri Aprilianti dan Destri Fitri Liana terimakasih telah memberikan semangat, perhatian dan motivasi yang begitu besar.*
  
- ❖ *Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.*

## SANWACANA

Assalamu'alakum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan sebagai tanda rasa syukur atas rahmat dan karunia yang telah diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank konvensional BUMN di Bandar Lampung)”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Akutansi di Universitas Lampug.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diperoleh penulis dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Frichah, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtitas Lampung.

3. Bapak KiAgus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA, selaku pembimbing utama terimakasih atas bimbingan, motivasi, inspirasi dan bantuannya selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Lego Waspodo S.E., M.Si., Akt., selaku pembimbing kedua terimakasih atas waktu, saran dan masukan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph. D, Akt, CA. Selaku dosen pembahas terimakasih untuk kritik dan saran selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mega Metalia S.E., M.Si., Akt., selaku dosen pembimbing Akademik terimakasih telah memberikan perhatian dan dukungan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Yustitya Asmaranti, S.E., M.Si., Akt Terimakasih telah menjadi dosen pembimbing pengganti terbaik untuk saya. Terimakasih atas bimbingannya.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Kedua Orang tuaku tercinta, Ayah (Alm. Junaidi) dan ibu (Almh. Nila Wati) terimakasih telah menjadi orang tua terbaikku dan terimakasih telah menjadi semangat untuk melanjutkan hidupku.
10. Saudara-saudaraku Wenti Anggraini, Aidil Putra, Sri Aprilianti dan Destri Fitri Liana, terimakasih atas motivasi, perhatian dan semangat yang diberikan serta do'a yang tiada henti untuk kelancaran kuliahku.
11. Teman-temanku tersayang Yuni Rahayuningsih, Ria Andani, Lia Safitri, Sriyani, Alin Septia Ningrum, Fitra Prasetya Wati, Febriana Dwi Astuti,



Indah Kartika, Gus Efriyanto, Yudis, Yonathan, Kevin, Bang Abin, Susita, Nova, Mba bunga, Ivi, Ambar Wati, Rahmawati, Dinda, Ayu, Tyas, Shanti, Dinda viroh, Shinta, Ayu (alay), Aam, Adinda,terimakasih atas semangat dan berbagi pengalaman serta canda tawa yang kita lalui selama ini.

12. Untuk Kanceku Eva Kurnia terimakasih telah menjadi sahabat terbaik, saudara dan teman terbaikku. Terimakasih atas bantuanmu selama kita di Desa Jagolano.
13. Kepada Ayuk sepupuku Desi susiyana dan Abangku Yose Rizal terimakasih atas didikannya selama ini, terimakasih telah susah payah menyekolahkanku dan terimakasih telah membuat impianku tercapai untuk menjadi Sarjana. Jasa kalian begitu besar bagiku.
14. Untuk guru-guruku tercinta terimakasih telah mendidikku, terimakasih telah sabar mengajariku dan terimakasih telah memotivasiku.
15. Kepada semua keluargaku om, tante, cek, keponakan-keponakanku dan semua sepupu-sepupuku serta semua sanak saudara yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas semangat yang diberikan.
16. Terimakasih kepada Pimpinan Bank konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) di Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Serta kepada karyawan dan karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner.
17. Karywan dan karyawan (Mbak Tina, mba Din, mas Feri, mpok Nurul, Mas leman, mas Yana, mas Yogi, Mas Ruli) Jurusan S1 Akuntansi yang telah banyak membantu dalam kelancaran perkuliahan.

18. Teman-teman KKN Desa Suko Sari Lampung Tengah (Lulu, Iqbal, Shinta, Adib, Fero). Terimakasih untuk pengalaman dan kebersamaannya selama 40 hari.
19. Ahmad Khumaedi terimakasih telah menjadi kakak terbaikku, pendengar terbaik, terimakasih telah banyak membantuku serta mendukungku. Terimakasih atas perjuanganmu dan motivasi yang diberikan.
20. Seluruh keluarga besar yang selalu berdoa dan menanti keberhasilanku.
21. Semua pihak yang telah membantu dan mendoakan dalam upaya menyelesaikan penulisan skripsi ini serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi. Mohon maaf jika penulis tidak menyebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah Nya kepada kita semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 08 Nopember 2017

Penulis,

Reni Januati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6

1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat praktis .....	7

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Peran .....	8
2.1.2 Teori Motivasi.....	9
2.1.3 Kompensasi.....	11
2.1.4 Motivasi Kerja.....	13
2.1.5 Disiplin Kerja .....	16
2.1.6 Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahlu .....	20
2.3 Kerangka Pikir .....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Populasi dan Sampel .....	28
3.2 Data Penelitian .....	29
3.2.1 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29



3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3.1 Kompensasi .....	30
3.3.2 Motivasi Kerja .....	30
3.3.3 Disiplin Kerja .....	30
3.3.4 Kinerja Karyawan .....	31
3.4 Analisis Data .....	31
3.4.1 Uji Kualitas Data .....	31
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.5 Uji Hipotesis .....	34
3.6 Uji Statistik t .....	35

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Statistik Deskriptif .....	36
4.1.1 Analisa Statistik Deskriptif .....	36
4.1.2 Data Responden .....	37
4.2 Uji Kualitas Data.....	41
4.2.1 Uji Validitas .....	41
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	43
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.1 Uji Normalitas .....	44
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	46
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.4 Hipotesis.....	48
4.4.1 Metode Regresi Linier Berganda .....	48
4.4.2 Uji Statistik t (Parsial).....	49
4.5 Pembahasan.....	51

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	52

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan .....	54
5.2 Keterbatasan masalah.....	55
5.3 Saran.....	55

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.2 Penelitian terdahulu .....	20
4.2 Persentase Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	36
4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.4 Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
4.6 Persentase Responden Berdasarkan Divisi Kerja .....	38
4.7 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
4.8 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	40
4.9 Hasil uji validitas.....	41
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
4.11 Hasil uji normalitas .....	44
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
4.13 Hasil uji Metode Regresi Linier Berganda.....	48
4.14 Hasil uji signifikansi t .....	49

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1 .....	25
Gambar 2 .....	45
Gambar 3 .....	47



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 Hasil Uji Signifikan t

Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut (Larbiel Hadi, 2014).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan. Sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha (Larbiel Hadi, 2014).

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas

jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja salah satunya dengan disiplin dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi serta motivasi kerja yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bank secara sederhana dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya (Kasmir, 2010). Bank adalah badan usaha yang wujudnya memuaskan keperluan orang lain, dengan memberikan kredit berupa uang yang diterimanya dari orang lain atau nasabah (Supriyono, 2011).

Pentingnya menjaga kepercayaan masyarakat terhadap bank karena kegiatan utama dari bank adalah menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkannya dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan. Kegiatan usaha yang paling dominan dan sangat dibutuhkan keberadaannya didunia adalah kegiatan usaha lembaga keuangan perbankan. Karena perbankan adalah salah satu lembaga yang mempunyai peran strategis dalam menyelaraskan, menyerasikan, serta menyeimbangkan unsur pembangunan (Kasmir, 2010).

Perbankan diuntut menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas untuk pengembangan suatu bank. Setiap bank maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan bank tersebut akan tercapai. Hanya bank yang mempunyai kinerja yang terbaik yang akan dapat bertahan hidup dan dapat bersaing dengan perbankan lain. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya bank atau perusahaan menempuh dengan cara pemberian kompensasi yang layak, memberikan motivasi kepada karyawannya dan menciptakan disiplin kerja kepada karyawan.

Melalui cara tersebut, karyawan diharapkan mampu untuk memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung para karyawannya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka bank akan lebih mudah menarik karyawan berpotensi tinggi, mempertahankan karyawan, dan memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja, sehingga produktivitas meningkat dan tercapainya tujuan perbankan tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan



pekerja (Gordon, 1991 dalam Nawawi, 2006: 63). Kinerja karyawan yang baik atau tinggi akan membantu instansi atau perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja karyawan turun dapat merugikan instansi atau perusahaan. Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja karyawan terealisasi dengan baik dan tepat waktu (Vidianingtyas dan Putri, 2014).

Kompensasi merupakan suatu jaringan subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Dalam melaksanakan target produktivitas tenaga kerja memegang peran penting dalam organisasi (Sunyoto, 2012:29). Tenaga kerja tersebut berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak dan pengawas. Dengan diberikannya kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan merasa dihargai hasil kerja yang didapat serta tingkat kepuasan kerja akan tinggi dan dengan begitu akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Suwanto dan Priansa, 2013).

Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan orang-orang disekitar karyawan tersebut. Karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turunpula (Sopiah, 2008). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya (Nawawi, 2006).

Dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi dan

memuaskan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi kepada para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sesuai dengan yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Veitzal dan Sagala, 2009).

Bank BRI KC di Kampar Sumatera Utara, terjadi penurunan kinerja karyawan karena kurangnya pengendalian internal, motivasi kerja yang kurang dari atasan serta disiplin kerja yang semakin menurun dari karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan itu turun. Serta terjadi banyak penyimpangan seperti karyawan yang membobol rekening nasabah (<https://detakkampar.co.id>)2016.

Kasus bank BTN di Jakarta juga melibatkan karyawan yang membobol rekening nasabah. Dengan begitu terjadi penyimpangan serta penurunan kinerja karyawan atas kasus tersebut (*Akuratnews.com.2017*).

Penelitian Sukmawati (2008) memberikan bukti Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Murti dan Hudiwinarsih (2012) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi Perusahaan manufaktur Surabaya. Serta penelitian yang dilakukan oleh potu (2013) menemukan bukti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan Maluku utara di Manado.

Serta penelitian Harlie (2012) menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Banyaknya kasus mengenai turunnya kinerja karyawan bank BUMN membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung?
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung?
3. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung?
2. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandarlampung?

3. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandar Lampung?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan konvensional BUMN di Bandar Lampung.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi lembaga keuangan khususnya perbankan konvensional BUMN di Bandar Lampung dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dari organisasi yang hendak dicapai secara optimal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Peran**

Teori peran mendefinisikan peran atau *role* sebagai *the boundaries and sets of expectations applied to role incumbents of a particular position, which are determined by the role incumbent and the role sanders within and beyond the organizationsboundaries* (Banton, 1965, katz dan kahn 1966 dalam Sarwono 2010).

Menurut Daugherty dan Pritchard (1985) dalam Sarwono (2010), teori peran ini memberikan suatu kerangka konseptual dalam studi prilaku di dalam organisasi. mereka menyatakan bahwa peran melibatkan pola penciptaan produk sebagai lawan dari prilaku atau tindakan, selanjutnya mereka mengemukakan bahwa relevansi suatu peran itu akan bergantung pada penekanan peran tersebut.

Ditinjau dari prilaku organisasi, peran ini merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi. disini secara umum peran dapat di defenidikan sebagai *exfectations about appropriate behavior in a job position (leader subordinate)*. Ada dua jenis prilaku yang diharapkan dalam

suatu pekerjaan, yaitu (1) *role perception* : yaitu persepsi seseorang mengenai cara orang itu diharapkan berperilaku atau fungsi yang diharapkan dari orang tersebut (2) *role expectation* : yaitu cara orang lain menerima perilaku seseorang dalam situasi tertentu. Dengan peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, akan terbentuk suatu komponen penting dalam hal identitas dan kemampuan orang itu untuk bekerja. Dalam hal ini suatu organisasi harus memastikan bahwa peran-peran tersebut telah didefinisikan dengan jelas (Daugherty dan Pritchard, 1985 dalam Sarwono 2010).

Lima aspek penting dari peran menurut Scott et. al. (1981) dalam Sarwono (2010), yaitu:

1. Peran itu bersifat impersonal: posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya.
2. Peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (*task behavior*) yaitu, perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.
3. Peran itu sulit dikendalikan.
4. Peran itu dapat dipelajari dengan cepat dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama.
5. Peran dan pekerjaan (*jobs*) itu tidaklah sama, seseorang yang melakukan satu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran.

### **2.1.2 Teori Motivasi**

Sutrisno (2011 :121), setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan siapa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. dengan alasan ini,

karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

Menurut Sutrisno (2011 :121), teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

### 2. Teori Motivasi Proses

Teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana

menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuran.

### **2.1.3 Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti atau kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dan melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009).

Didalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau berdasarkan jam kerja (Wather dalam Davis (1996:408) dalam (Wibowo, 2012). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka, tujuan dari sistem kompensasi untuk menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan (Sedemaryanti, 2011).



Jenis-jenis kompensasi selain upah atau gaji tetap pada perbankan (Kasmir, 2008).

#### 1) Insentif

Insentif adalah memberikan upah/gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.

2) Kompensasi Pelengkap (*Fringe Benefit*) Kompensasi Pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* untuk program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Kompensasi pelengkap meliputi :

#### 1. Tunjangan antara lain berbentuk :

- a. Pensiun
- b. Pesangon
- c. Tunjangan kesehatan
- d. Asuransi kecelakaan kerja

#### 2. Pelayanan yang meliputi :

- a. Majalah
- b. Sarana olah raga

- c. Perayaan hari raya
- d. Program sosial lainnya.

### 3. Keamanan serta kesehatan karyawan

Pembinaan kesehatan karyawan atau anggota organisasi merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

Keadaan aman dan sehat seorang karyawan atau anggota organisasi tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasi karyawan yang bersangkutan.

Makin baik karyawan yang bersangkutan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi atau perusahaan. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari diri pegawai tersebut (Wibowo, 2010:379) .

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011:110).

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda (Nimran, 1999), yakni :

a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

### Faktor Motivasi

Menurut Herzberg (1959), mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan .

## 2. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

## 3. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

### b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor, merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

#### 1. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Indikator motivasi menurut Siagian (2011:138) adalah daya Pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk Keahlian, membentuk Keterampilan, Tanggung Jawab, kewajiban dan tujuan.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin kerja juga disebut fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Davis, 1996 dalam Mangkunegara, 2010).

Disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih (Atmosudirjo, 1982 dalam Siswandoko, 2011). Siswanto, (1989) dalam Darsono dan Siswandoko (2011). Menerangkan, disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-pertaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2009:826).

#### 1. Aturan tungku panas

- a. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyetuh sebuah tungku panas.
- b. Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan dengan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- c. Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- d. Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- e. Membakar tanpa membedakan-bedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan , tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memlilih-milih.

#### 2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi

karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis dan terminasi.

### 3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggungjawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan harus memikul tanggungjawab atas tingkah pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah mengkomunikasikan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan.

#### **2.1.6 Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260).

Mangkunegara (2010 : 75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

## 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Davis, 1996 dalam Mangkunegara 2010:67. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).



## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**

**Penelitian terdahulu**

NO	Tahun	Peneliti	Variabel	Hasil
1	2013	Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin	Variabel independen: - Disiplin kerja dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja., dan berdasarkan uji f pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja

				pegawai. Pada kejaksaan tinggi Riau.
2	2013	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadisa dan Ida Bagus Rai Adnyana	Independen: Kompensasi dan kepemimpinan Dependen: kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada jasa Kontruksi di Denpasar. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada jasa Kontruksi di Denpasar.
3	2012	Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih	Independen: - kompensasi -motivasi kerja -komitemen organisasi Dependen: kinerja karyawan	kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi

				perusahaan manufaktur Surabaya
4	2013	Rerevega Kasenda	Independen: - kompensasi -motivasi kerja Dependen: - kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado
5	2013	Murti srimulyani dan Veronka	Independen- motivasi kerja Dependen -kinerja karyawan	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Madiun
6	2013	Erma Safitri	Independen: - pelatihan -disiplin kerja Dependen: - kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.

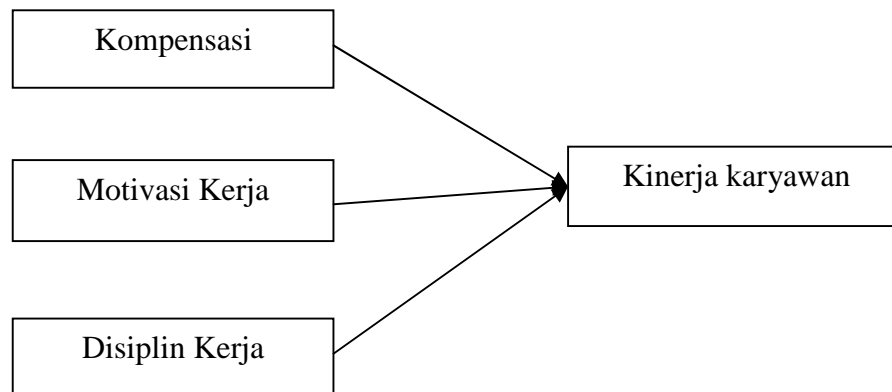
7	2013	Gainer Frisky Lakoy	Independen: - Motivasi kerja -Kompensasi -Pengembangan karir Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan bencana provinsi Aceh.
8	2012	M. Harlie	Independen:- disiplin kerja - Motivasi kerja -pengembangan karir Dependen:- kinerja karyawan	hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong diTanjung Kalimantan Selatan.
9	2014	Arfindy Parerung, Adolfina Peggy dan Mekel	Independen :- kompensasi -disiplin kerja -pengembangan karir	Kompensasi tidak berpengaruh, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengembanagn

				karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara
--	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Pikir

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Karena kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja diperusahaan memengaruhi kinerja karyawannya. Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh interaksi antara kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan (Mangkunegara, 2010:83). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat memotivasi para karyawan agar bekerja secara maksimal untuk mencapai kinerja yang baik guna mendapatkan kompensasi yang sesuai demi meningkatkan standar hidupnya.

Penelitian Kasenda (2013) menghasilkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bangun wenang beverages company Manado. Susanta dkk, (2013) menemukan bukti Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada jasa Kontruksi di Denpasar. Namun Murti dkk, (2012) menemukan bukti kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliansyah, Bui dan Mohamed (2016), menemukan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka peneliti akan meneliti apakah benar adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada bank konvensional BUMN di Bandarlampung. dengan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.**

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011:110).

Penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menemukan bukti motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Madiun.

Penelitian ini mendukung Vidianingtyas dan Putri (2014) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan catering di Yogyakarta. Penelitian Murti dkk (2012) juga menghasilkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur di Surabaya. Studi kualitatif yang dilakukan Yuliansyah, Bui dan Mohamed (2016), menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas peneliti akan meneliti bank Konvensioanal BUMN di Bandarlampung apakah benar ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawannya.

**H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.**

### **2.4.3 Pengaruh Didisiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2013).

Penelitian Safitri (2013) menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang bandar udara internasional Juanda – Surabaya. Penelitian Harlie (2012) juga menemukan bukti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

**H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bank konvensional BUMN di Bandarlampung, sedangkan sampelnya adalah karyawan pada bank konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) yaitu satu Bank Mandiri, satu Bank Tabungan Negara (BTN), satu Bank Negara Indonesia (BNI) dan dua Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada metode *Purposive Sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan (*judgment*), sehingga disebut *judgment sampling* (Hartono, 2015). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Karyawan perbankan konvensional BUMN yang ada di kota Bandarlampung.
2. Karyawan perbankan konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) yang bekerja di kota Bandarlampung.
3. Karyawan yang bekerja di bagian *Teller, Marketing* dan *Administrasi* di perbankan konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) kota Bandarlampung.

## **3.2 Data Penelitian**

### **3.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa nilai skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui website, situs-situs internet, jurnal dan lain-lain (Husein, 2013 dalam Atmaji, 2014).

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Arikunto, 2010).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Angket (kuisisioner) merupakan suatu alat pengukur dalam mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah yang terkait.
2. Penelusuran kepustakaan adalah dalam mengumpulkan data dan informasi yang akurat dan relevan peneliti mencoba mencari data-data melalui membaca dan menelaah buku, artikel, jurnal, dan tulisan-tulisan yang ada di situs-situs

internet yang terkait dengan masalah yang diangkat peneliti perihal kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Kompensasi**

Kompensasi menggunakan kuesioner dengan indikator yang diadaptasi dari Umar (2008), yaitu : gaji, bonus, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun (pesangon). Dengan memberikan 12 pertanyaan kepada responden. menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

#### **3.3.2 Motivasi kerja**

Motivasi kerja menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Edward Murray dalam Mangkunegara (2007) dengan 5 indikator yaitu harapan untuk berprestasi, kesempatan berkembang, upah atau gaji, pelatihan dan komunikasi. Dengan memberikan 14 pertanyaan menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

#### **3.3.3 Disiplin kerja**

Disiplin kerja menggunakan kuesioner dengan indikator yang diadaptasi dari Hasibuan (1996). Yaitu dengan menggunakan indikator daftar hadir atau disiplin kerja, tujuan pekerjaan dan kemampuan pegawai. Dengan memberikan 10 pertanyaan kepada responden. menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

### **3.3.4 Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari M. Blumberg dan C.D. Pringle (1982: 562-565) dengan 11 indikator yaitu kecakapan kerja, pengalaman, kesungguhan, hasil kerja, tanggungjawab terhadap penyelesaian tugas, ketepatan waktu, laporan hasil kerja, pengambilan keputusan, dan mencari tata kerja baru. Dengan memberikan 11 pertanyaan menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

## **3.4 Analisis Data**

### **3.4.1 Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Validitas Data**

Agar dapat diperoleh data yang valid, instrumen atau alat untuk mengevaluasinya harus valid. valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (ketepatan). sebuah tes dikatakan memiliki validitas jika hasilnya sesuai dengan kriterium, dalam arti memiliki kesejajaran antara hasil tes tersebut dengan kriterium (Ghozali, 2013).

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dengan ketentuan apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (5%) maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52-59).

## 2. Uji Reliabilitas Data

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 22.0 dengan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Instrumen dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2013).

### 3.4.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti sebelum menentukan teknik statistik yang akan digunakan. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *p-plot of regression standardized residual* dari variabel independen antara lain:

- a). Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan uji *kolmogorove smirnov* dapat menganalisis pada nilai residual hasil regresi dengan kriteria jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi terganggu.

Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinearitas, dapat diketahui menggunakan VIF (*variance inflation faktor*) dari nilai *tolerance*.

Indikator adanya multikolinearitas yang relevan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- a). Mempunyai nilai VIF kurang dari 10.
- b). Mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10.

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali 2013: 105). Oleh sebab itu maka, sebelum dilakukan analisis terhadap data, akan di uji variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan variansi.

Dasar pengambilan keputusan untuk heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis pertama, maka digunakan analisis regresi berganda, dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien Regresi
- Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi kerja

X3 : Disiplin kerja

e : error

### **3.6 Uji Statistik t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat masing-masing variabel independen pada taraf nyata  $= 0,05$ . Dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- a). Jika variabel independen  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b). Jika variabel independen  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan bahwa :

1. Variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif tetapi tidak signifikan.

Karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,481. Maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) di Bandar Lampung. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”, **ditolak**.

2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif tetapi tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( 0,070). Hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) di Bandar Lampung. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”, **ditolak**.

3. Variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) di Bandar Lampung. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diuji ulang berdasarkan beberapa penelitian terdahulu.
2. penggunaan metode dalam penelitian ini hanya dengan menggunakan metode survey dengan kuisisioner, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi masing-masing responden dalam menjawab pertanyaan.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka saran yang diberikan adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih menambah jumlah sampel guna memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan khususnya bank Konvensional BUMN Kantor Cabang (KC) di Bandar Lampung yang terdiri dari satu Bank Mandiri, satu Bank Tabungan Negara (BTN), satu Bank Negara Indonesia (BNI) dan dua Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dalam memimpin karyawan agar lebih meningkatkan faktor

kompensasi dan motivasi kerja, sehingga tercipta hubungan dan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai, dan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aurelia, Potu. 2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. (1). No. 4. Hal. 1208-1218.
- Affan., C. 2017. *kasus pembobolan dana BTN cabang*, [online], Jakarta. (Akuratnews.com., diakses tanggal 1/3/2017).
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*.. Jakarta : Nusantara.
- Edward. M. 1957. Dalam buku Mangkunegara 2007. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Larbiel. 2014. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan BUMN (studi empiris pada Bank Rakyat Indonesia KC Kuantan. *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol (2). No. 10. Hal. 50-72.
- Harlie. M. 2012. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. (10). No. 4. Hal . 860-867.
- Hartono, Jogiyanto. 2015. *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke enam belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation To Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Hamid, Z. 2016. Kinerja karyawan BRI menurun dan pembobolan dana nasabah. <https://detakkampar.co.id>. Diakses tanggal 3/4/2017.
- Kasmir, 2010. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Rerevega. 2013. Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. (1). No. 3. Hal. 853-859.
- Lakoy, F. G. 2013. Pengaruh Motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan penanggulangan bencana daerah Provindi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol. (1). No. 4. Hal. 1-11.
- Larasati, S dan Gilang, A. 2014. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom. Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* . Vol. (V). No 3. Hal. 200-213.
- M. Blumberg dan C.D. Pringle. 1982. The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance, *Academy of Management Review*.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Cetakan ke 7. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R. dan Agustin , D.T. 2013. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kejaksanaan tinggi Riau. *Jurnal sosial ekonomi dan pembangunan*. Vol. (3). No 8. Hal. 141-164.

- Murti, S. dan Veronika, 2013. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Madiun. *Jurnal riset manajemen dan akuntansi*. Vol. (1). No.1. Hal. 10-17
- Murti, Harry dan Agustini, A. V. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel pemoderasi kepuasan kerja pada PDAM ko Madiun. *Jurnal riset Akuntansi dan Manajemen*. Vol. (1). No. 1. Hal.
- Murti , W. A. Dan Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur. Surabaya. *Journal the indonesian accounting*. Vol . (2). No. 2. Hal. 215-228.
- Nawawi, Hadari. et. al. 2006. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Nimran, Umar. (1999). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Parerung, dkk, 2014. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan lingkungan hidup provinsi Sumatera utara. *Jurnal EMBA*. Vol. (2). No. 4. Hal. 688-696.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. *Jurnal ilmiah manajemen*. Vol. (1). No. 4. Hal. 1-11.
- Sarwono, W. S. 2010. *Teori-teori Psikologi Sosial* (cetakan ke 14). Jakarta : Rajawali pers.
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit C.V Andi Offset.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (PERSERO) UPMS III transit utama Balongan, Indramayu. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*. Vol. (2). No. 3. Hal. 175-194.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

- Susanta, N. W. I, Nadiasa, M dan Adnyana, R. B. I. 2013. Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi Denpasar. *Jurnal ekonomi*. Vol. (2). No. 2. Hal. 1-8.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supriyono, Maryanto. 2011. *Buku Pintar Perbankan*. Penerbit : Andi Publisher
- Suwanto H, dan Priansa J, Donni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- Suwanto dan Priansa. D. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : ALFABETA.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau Samarinda. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol. (1). No. 1. Hal. 41-45.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Vidianingtyas, N. R. dan Putri, H. W. 2014. pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal EMBA*. Vol (5). No. 1. Hal. 100-110.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali.
- Yuliansyah, Y. Bui, B. Mohamed, N. 2016. How Managers Use PMS to Induce Behavioural Change in Enhacing Governance. *International journal of Economics and Management*. Vol 10. S2. PP. 509-530.