

ABSTRAK

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Masalah kompensasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (pada PT. Bank BJB Bandung). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan strategi penelitian studi kasus dengan analisis *causal explanatory*. Metode ini digunakan untuk menguji lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.BJB Bandung. Kuesioner dibagikan kepada sampel penelitian yaitu 36 orang pegawai PT. BJB Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan Hasil pengujian statistik secara simultan dan parsial diketahui terdapat pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan kedisiplinan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 43,5% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Disarankan hendaknya PT.BJB Bandung memperhatikan masalah kompensasi tidak langsung dengan cara mengkaji kembali atau menyesuaikan kompensasi tidak langsung sehingga dapat memberikan dampak positif dari karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan

Kata-kata kunci: kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Compensation is one of the main reasons and motivations why employees work. Pegawai using the knowledge, skills, manpower, time, and commitment, not merely wish to devote or dedicate themselves to the organization, but there are other objectives that want to reach, namely the expectation of reward or remuneration for the performance and productivity of the work it produces. The issue of compensation and disciplinary improve employee performance becomes one facing all companies, including PT. Regional Development Bank of West Java and Banten Tbk

The purpose of this study was to determine the influence of compensation and discipline on the performance of employees (at PT. Bank BJB Bandung). In this study, researchers used a quantitative research approach with the strategy case studies with explanatory causal analysis. This method is used to examine more deeply about the influence of compensation and discipline the employee performance PT.BJB Bandung. Questionnaires were distributed to the study sample that 36 employees of PT. BJB Bandung. The sampling technique using simple random sampling. After the data collected then analyzed the validity, reliability, and hypothesis testing using multiple linear regression.

Based Statistical tests simultaneously and partially known to have influence and discipline compensation to employee performance. Variable compensation and discipline contributed 56.5% influence on the performance of employees, while the remaining 43.5% is the contribution of the influence exerted by other factors not examined. Suggested Bandung should PT.BJB concerned indirect compensation by way of reviewing or adjusting indirect compensation that can have a positive impact on the employees that will increase the performance of employees.

Keywords: Compensation, Discipline and Employee Performance

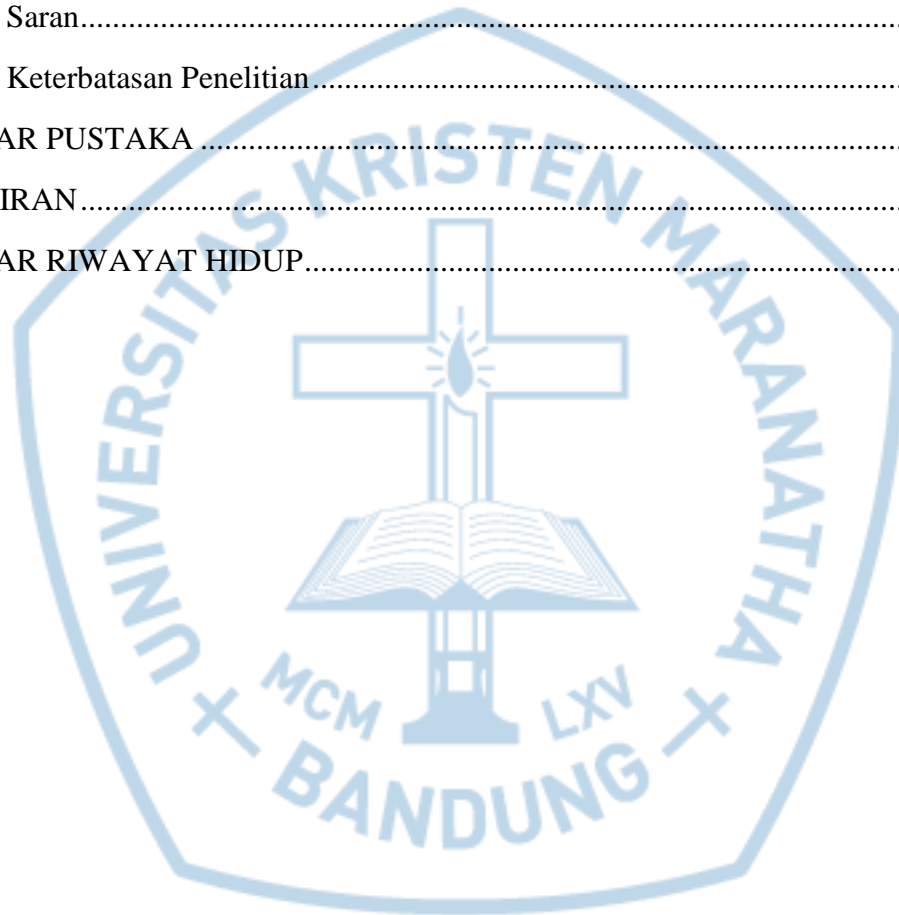
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	8
2.1.1.1 Keterbatasan Sistem Pengendalian Manajemen.....	8
2.1.1.2 Tujuan Sistem Pengendalian Manajemen	9
2.1.1.3 Elemen-elemen Sistem Pengendalian Manajemen	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.2.2	Cara Pandang Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.3	Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3	Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.3.1	Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.3.2	Bentuk-bentuk Kompensasi	19
2.1.3.3	Sistem Kompensasi	22
2.1.3.4	Asas-asas Kompensasi	23
2.1.3.5	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	24
2.1.3.6	Waktu Pembayaran Kompensasi	26
2.1.4	Pengertian Kedisiplinan	27
2.1.4.1	Macam-macam Kedisiplinan	28
2.1.4.2	Indikator-indikator Kedisiplinan.....	28
2.1.4.3	Pendekatan Kedisiplinan.....	32
2.1.4.4	Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan.....	33
2.1.5	Pengertian Kinerja.....	35
2.1.5.1	Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.5.1.2	Penyebab Masalah-masalah Kinerja	36
2.5.1.3	Proses Penilaian Kinerja	37
2.5.1.4	Pengukuran Kinerja.....	38
2.5.1.5	Perencanaan Kinerja	39
2.5.1.6	Jenis-jenis penilaian kinerja	41
2.2	Kerangka Pemikiran.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		47
3.1	Jenis Penelitian.....	47
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.2.1	Populasi Penelitian	48
3.2.2	Sampel Penelitian.....	49

3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.4 Operasional Variabel.....	49
3.4.1 Variabel Bebas (X).....	49
3.4.2 Variabel Terikat (Y).....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Uji Normalitas.....	52
3.6.2 Uji Validitas.....	53
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	54
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.6.5 Uji Regresi Berganda.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Gambaran Tentang Karakteristik Responden.....	58
4.1.2 Analisis Tanggapan Responden.....	59
4.1.2.1 Gambaran Variabel Kompensasi.....	60
4.1.2.2 Gambaran Variabel Kedisiplinan.....	76
4.1.2.3 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan.....	94
4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	117
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	117
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	119
4.2 Analisis Verifikatif.....	120
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	120
4.2.2 Analisis Korelasi Berganda.....	124
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	124
4.2.4 Uji Simultan.....	125
4.2.5 Koefisien Determinasi.....	125

4.2.6 Uji Parsial.....	127
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	127
4.3.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	128
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	130
5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran.....	131
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	131
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN.....	133
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	146



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 2.3 Model Penelitian	46
Gambar 4.1 Garis Kontinum Kompensasi Langsung	61
Gambar 4.2 Garis Kontinum Kompensasi Tidak Langsung.....	69
Gambar 4.3 Garis Kontinum Dimensi Standar Disiplin	77
Gambar 4.4 Garis Kontinum Dimensi Penegakan Disiplin	86
Gambar 4.5 Garis Kontinum Dimensi Kuantitas Pekerjaan	95
Gambar 4.6 Garis Kontinum Dimensi Kualitas Pekerjaan	98
Gambar 4.7 Garis Kontinum Dimensi Kemandirian	103
Gambar 4.8 Garis Kontinum Dimensi Inisiatif.....	106
Gambar 4.9 Garis Kontinum Dimensi Adaptabilitas	111
Gambar 4.10 Garis Kontinum Dimensi Kerjasama	115
Gambar 4.11 Grafik Distribusi Normal	121
Gambar 4.12 Grafik Heterokedastisitas	122
Gambar 4.13 Kurva Uji Hipotesis Simultan	126
Gambar 4.14 Uji Hipotesis Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan...	130
Gambar 4.15 Uji Hipotesis Variabel Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan..	131

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Taembl 3.1 Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Skala Likert	52
Tabel 4.1 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.3 gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.4 Rentang Klasifikasi Variabel	60
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Kompensasi Langsung	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pernyataan Gaji yang diberikan setiap Bulannya telah Mampu Memenuhi Kebutuhan	62
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pernyataan Hasil Kinerja yang Baik dihargai oleh Perusahaan dengan Memberikan Kesempatan untuk Mendapatkan Kenaikan Gaji.....	63
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Gaji yang diberikan Perusahaan sesuai Perjanjian .	63
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Indikator Gaji.....	64
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pernyataan Bonus yang diberikan sesuai dengan Waktu Kerja Lembur	64
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Pernyataan Bonus yang diberikan sesuai dengan Besarnya Prestasi	65
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Pernyataan Bonus yang diberikan dapat Meningkatkan Semangat dalam Bekerja.....	66
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Indikator Bonus	66
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Pernyataan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan Peranan Posisi di Perusahaan	67

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Membrikan Peluang yang Merata untuk dipromosikan Jabatan yang Lebih Tinggi.....	67
Taembl 4.16 Tanggapan Responden Indikator Tunjangan Jabatan	68
Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Dimensi Kompensasi Tidak Langsung.....	69
Tabel 4.18 Gambaran Tentang Indikator Tunjangan Hari Raya.....	70
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Pernyataan Mengandalkan Tunjangan Hari Raya untuk Memenuhi Kebutuhan.....	70
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Indikator Tunjangan Hari Raya	71
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Pernyataan Memperoleh Dana Pensiun dari Perusahaan.....	71
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Pernyataan Dana Pensiun Memberikan Kepuasan Setelah Pensiun Bekerja.....	72
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Indikator Tunjangan Pensiun.....	73
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Asuransi Kesehatan yang dapat Membantu Kesejahteraan Keluarga	73
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Frekuensi Perusahaan Memberikan Asuransi Keselamatan Kerja yang dapat Membantu Kesejahteraan keluarga	74
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Indikator Tunjangan Kesehatan.....	74
Tabel 4.27 Nilai Rata-rata Jawaban Responden Variabel Kompensasi	75
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Dimensi Standar Disiplin ...	76
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Pernyataan Pemimpin Memberikan Contoh yang Baik dalam Bekerja	77
Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Pernyataan Pimpinan Senantiasa Menjalin Komunikasi yang Baik.....	78
Tabel 4.31 Tanggapan responden Indikator Teladan Pimpinan.....	79
Tabel 4.32 Distribusi Frekuensi Pernyataan Pimpinan Memberikan Kenaikan Gaji	

Untuk yang Displin dan Bekerja Sesuai Harapan	79
Tabel 4.33 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Fasilitas yang Mendukung yang Membuat Senang dan Nyaman	80
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Indikator Balas Jasa	81
Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Pernyataan Pekerjaan yang diberikan Sesuai dengan Kemampuan yang dimiliki	81
Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Pernyataan diperlakukan Sama tapa Membedakan Jabatan.....	82
Tabel 4.37 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Bersikap Adil dalam Mengambil Kebijakan.....	82
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Indikator Keadilan	
Tabel 4.39 Distribusi Frekuensi Pernyataan dapat Bekerjasama dengan Baik bersama Rekan Kerja dalam Pencapaian Tujuan Kerja	83
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Pernyataan Sesama Karyawan Senantiasa Menjaln Komunikasi yang Terbuka dalam Menjalankan Tugas.....	84
Tabel 4.41 Tanggapan responden Indikator Hubungan Kemanusiaan	85
Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Dimensi Penegakan Disiplin	86
Tabel 4.43 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Rutin Melakukan Pengawasan Terhadap Karyawan	87
Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Mengawasi dan Menegur yang Melakukan Kesalahan dalam Bekerja.....	88
Tabel 4.45 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Mengontrol Gairah Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawannya.....	88
Tabel 4.46 Tanggapan responden Indikator Waskat.....	89
Tabel 4.47 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Hukuman yang Sesuai terhadap Karyawan yang Indispliner	90
Tabel 4.48 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Sanksi kepada	

yang Melakukan Kecurangan.....	90
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Indikator Sanksi Hukuman	91
Tabel 4.50 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Sanksi Hukuman bagi yang Datang Terlambat	91
Tabel 4.51 Distribusi Frekuensi Pernyataan Perusahaan Memberikan Sanksi yang Tegas terhadap Karyawan	92
Tabel 4.52 Tanggapan Responden Indikator Ketegasan.....	93
Tabel 4.53 Nilai Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Kedisiplinan .	93
Tabel 4.54 Rakapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Kuantitas Pekerjaan	94
Tabel 4.55 Distribusi Frekuensi Pernyataan dapat Bekerjasama dengan Maksimal Sesuai dengan Harapan Perusahaan	95
Tabel 4.56 Distribusi Frekuensi Pernyataan Tingkat Pencapaian Volume Kerja yang Dihasilkan telah sesuai dengan Harapan Perusahaan.....	96
Tabel 4.57 Tanggapan Responden Indikator Volume Pekerjaan.....	97
Tabel 4.58 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Kualitas Pekerjaan.....	97
Tabel 4.59 Bekerja Secara Teliti agar dapat Memenuhi Harapan Kerja dari Perusahaan.....	98
Tabel 4.60 Distribusi Frekuensi Pernyataan Selalu Menjaga Kebersihan dan Kerapihan Ruangan Kerja.....	99
Tabel 4.61 Distribusi Frekuensi Pernyataan Sebelum Melaksanakan Pekerjaan Selalu Memeriksa Kelengkapan Peralatan Kerja.....	100
Tabel 4.62 Distribusi Frekuensi Pernyataan Peralatan dan Perlengkapan yang ada di Tempat Kerja Mendukung Penyelesaian Pekerjaan.....	101
Tabel 4.63 Tanggapan Responden Indikator Kelengkapan	102
Tabel 4.64 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Kemandirian	102

Tabel 4.65 Distribusi Frekuensi Pernyataan Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah dari Atasan	103
Tabel 4.66 Distribusi Frekuensi Pernyataan Apabila ada Kesalahan dalam Pekerjaan dapat Menyelesaikannya	104
Tabel 4.67 Tanggapan Responden Indikator Mengemban Tugas secara Mandiri.	105
Tabel 4.68 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk dimensi Inisiatif	105
Tabel 4.69 Distribusi Frekuensi Pernyataan Memiliki Pengetahuan dan Keahlian Untuk Mendukung Pelaksanaan Tugas.....	106
Tabel 4.70 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berinisiatif Memberikan Kontribusi Lebih dalam Bekerja	107
Tabel 4.71 Distribusi Frekuensi Pernyataan Pendapat dan Ide-ide dalam Menyelesaikan Masalah dapat diterima oleh Atasan.....	108
Tabel 4.72 Tanggapan Responden Indikator Fleksibilitas.....	109
Tabel 4.73 Distribusi Frekuensi Pernyataan Menunjukkan Tanggng Jawab dalam Mengerjakan setiap Tugas yang diberikan.....	109
Tabel 4.74 Distribusi Frekuensi Pernyataan Bersedia Mengakui Kesalahan dalam Pekerjaan.....	110
Tabel 4.75 Tanggapan responden Indikator Kesiediaan untuk Bertanggung Jawab	111
Tabel 4.76 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Adaptabilitas	111
Tabel 4.77 Distribusi Frekuensi Pernyataan Memberikan Dorongan bagi Rekan Kerja Untuk Berkerja di Lingkungan Kerja.....	112
Tabel 4.78 Distribusi Frekuensi Pernyataan Mampu Berkomunikasi Sesama Rekan Kerja untuk Melaksanakan Tugas.....	113
Tabel 4.79 Tanggapan Responden Indikator Kemampuan untuk Beradaptasi	114
Tabel 4.80 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Dimensi Kemampuan untuk Bekerjasama dengan Orang Lain	114
Tabel 4.81 Distribusi Frekuensi Pernyataan Dapat Bekerjasama dengan Baik Bersama	

Rekan Kerja dalam Pencapaian Tujuan Kerja	115
Tabel 4.82 Presentase Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	116
Tabel 4.83 Rekapitulasi Hasil Variabel Kompensasi	118
Tabel 4.84 Rekapitulasi Hasil Variabel Kedisiplinan	118
Tabel 4.85 Rekapitulasi Hasil Variabel Kinerja Karyawan	119
Tabel 4.86 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Penelitian	120
Tabel 4.87 Hasil Uji Heterokedastisitas	122
Tabel 4.88 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas	123
Tabel 4.89 Korelasi Berganda antara Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Karyawan	124
Tabel 4.90 Hasil Analisis Regresi	125
Tabel 4.91 Tabel Anova untuk Pengujian Secara Simultan	126
Tabel 4.92 Koefisien Determinasi	127
Tabel 4.93 Koefisien Determinasi secara Parsial Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	128
Tabel 4.94 Uji Parsial (Uji t)	129

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Grafik Distribusi Normal.....	119
Grafik 4.2 Grafik Heterokedastisitas.....	120



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner

Lampiran B Hasil Output Data

