

# TESIS

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia KCU Palembang**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**Nama : Dwi Widya Putri**

**NPM : 184041004**

**Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**JUDUL :**

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia KCU Palembang**

**Nama : Dwi Widya Putri**

**NPM : 184041004**

**Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 16 Maret 2020

Palembang, 16 Maret 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



**Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd**

**Dr. Nasir, S.P, MS**

Palembang, 16 Maret 2020  
Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridianti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini merupakan murni penelitian saya sendiri dan bukan hasil plagiat karya orang lain, belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Palembang, 16 Maret 2020  
Yang Membuat Pernyataan



**Dwi Widya Putri**  
**184041004**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	iii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	4
C. Identifikasi Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian-penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kisi-Kisi Instrumen.....	29
D. Kerangka Berpikir.....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Lokasi Penelitian.....	37
B. Subyek dan Obyek Penelitian.....	37
C. Data Primer.....	38
D. Data Sekunder.....	38

E.Populasi.....	39
F.Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Uji Reabilitas dan Validitas.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A. Sejarah Bank BCA KCU Palembang.....	50
B. Visi dan Misi.....	52
C.Hasil Analisis Data.....	58
D Analisis Hasil Uji Hipotesis.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN.....</b>	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
C. Keterbatasan.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLINKERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bank BCA KCU Palembang

Dwi Widya Putri

Universitas Tridinanti Palembang

2020

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 di Bank BCA KCU Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BCA KCU Palembang dengan jumlah 110 karyawan . Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesionersecaralangsung. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan masih banyak lainnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian dalam Sutrisno, 2010:213). Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Munawir, Amri, dan Majid, 2014:32). Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Munawir dkk, 2014:32). Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013:93). Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya.

Kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan Terry (dalam Sutrisno 2010:87). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan suatu organisasi yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja. Karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat. Disiplin disini juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atasan sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan setiap karyawan dalam perusahaan.



Bank Central Asia Berdiri sejak tahun 1957, hadir di tengah masyarakat Indonesia dan tumbuh menjadi salah satu bank terbesar di Indonesia. Melalui beragam produk dan layanan yang berkualitas dan tepat sasaran, solusi finansial BCA mendukung perencanaan keuangan pribadi dan perkembangan nasabah bisnis. Didukung oleh kekuatan jaringan antar cabang, luasnya jaringan ATM, serta jaringan perbankan elektronik lainnya, siapa saja dapat menikmati kemudahan dan kenyamanan bertransaksi yang ditawarkan BCA.

Khususnya di kota Palembang Bank Central Asia KCU Demang Lebar Daun yang membawahi seluruh KCP dan Kantor Kas di Palembang. Bank Central Asia KCU Palembang berkomitmen untuk selalu mempermudah nasabah dalam melakukan layanan perbankan mengingat kota Palembang memiliki potensi bisnis yang cukup besar dalam usaha pertambangan, perkebunan, perdagangan dan industri. Sehingga BCA KCU Palembang senantiasa berupaya dalam memperluas jaringannya melalui produk dan layanan perbankan yang dibutuhkan oleh nasabah dalam menunjang bisnisnya.

Pada Bank BCA KCU Palembang, Kepemimpinan yang diterapkan atasan belum berjalan efektif, halter sebuter lihat pimpinan jarang mengawasi (*controlling*) dan mengevaluasi terhadap pekerjaan karyawan serta kurangnya kesempatan pengembangan diri dan karir misalnya atasan jarang melakukan rolling karyawan satu bidang kebidang yang lain. Dari segi kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan serta disiplin kerja karyawan Bank BCA KCU Palembang diindikasikan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat target program kerja Bank BCA KCU Palembang yang belum tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari uraian latar belakang, ada beberapa masalah yang dapat dikaji dalam penelitian ini antara lain meliputi kinerja karyawan yang masih rendah, adanya beberapa permasalahan yang terkait dalam kepemimpinan yang diduga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Palembang, pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan apakah

akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BCA secara signifikan, motivasi karyawan yang masih naik turun dalam bekerja dan untuk mengetahui bagaimana cara untuk mengembangkan tingkat disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan karena dari tindakan disiplin yang tinggi itulah kinerja karyawan dapat terlihat.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia KCU Palembang”**

## **1.2. Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi beberapa hal pokok yang akan diteliti, agar tidak meluasnya permasalahan yang ada dan penelitian lebih terarah. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden yang meliputi karyawan Bank BCA KCU Palembang.
2. Kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian yaitu Intelegensi pemimpin dalam memecahkan masalah, karekteristik dari pemimpin dalam bergaul terhadap karyawannya, dan adanya kebutuhan prestasi yang tinggi dari pemimpin terhadap karyawannya.
3. Kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini yaitu asas keadilan dan asas kelayakan dalam pemberian kompensasi.
4. Motivasi yang diteliti dalam penelitian ini yaitu adanya sikap mencerminkan kebutuhan karyawan akan prestasi, kerjasama antar pekerja, dan kondisi kerja yang baik.
5. Disiplin kerjayang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepatuhan terhadap jadwal kerja, kepatuhan terhadap intruksi atasan, dan kehati-hatian dalam pemakaian alat-alat kantor.

6. Kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu sikap kerja, kerjasama, kualitas kerja dan hasil kerja yang diinginkan.

### **1.3. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang diterapkan atasan belum berjalan efektif, hal tersebut terlihat pimpinan jarang mengawasi (*controlling*) dan mengevaluasi terhadap pekerjaan karyawan terutama pada saat karyawan sedang bekerja, hal tersebut cukup beralasan mengingat banyaknya jumlah karyawan yang bekerja pada Bank BCA KCU Palembang.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan di Bank BCA KCU Palembang belum optimal, kurangnya kesempatan pengembangan diri dan karir misalnya atasan jarang melakukan *rolling* karyawan antar satu bidang kebidang yang lain, selain itu kurangnya penghargaan atau aktualisasi diri yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang berprestasi.
3. Kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan harapan karyawan di Bank BCA KCU Palembang.
4. Disiplin kerja karyawan Bank BCA KCU Palembang diindikasikan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat target program kerja Bank BCA KCU Palembang yang belum tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan selama tahun 2019, selain itu tingkat kehadiran karyawan selama 1 tahun belum optimal dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang?

### **1.5. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Palembang.

### **1.6. Manfaat penelitian**

a) Manfaat Praktis ;

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan

perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b) Manfaat Teoritis

1. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi instansi terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

## Daftar Pustaka

- Ardana, Mujiati, Sriathi. 2008. *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ima, 2013. "Kompensasi". <https://hylmapratiwi.wordpress.com/2013/10/20/kompensasi/> (online akses, 28 September 2015).
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Juliningrum E, Sudiro A. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 11 No 4. (Desember), 666-676.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Megawati E. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asia Marco di Kabupaten Karanganyar", *Naskah Publikasi*. (Juli), 1-12.
- Munawir MT, Amri, dan Shabri Abd. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol 3 No 1. (Februari), 27-36.

- Nur aeni. 2011. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen PTS di Kopertis Wilayah II Palembang," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 No 2. (April), 101-129.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta. Amara Books.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tongo, Yuberius. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 2 No 4.103-117.
- Usmara A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Veithzal, Rivai dan Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.