

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

SKRIPSI

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM HUBUNGANNYA

DENGAN KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

PADA PT. BANK NIAGA PALEMBANG



Disusun Oleh :

YULIA KARTIKA SARI

01033130009

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

2006

14837 / 15199.

3207

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM HUBUNGANNYA
DENGAN KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK NIAGA PALEMBANG**



**Disusun Oleh :
YULIA KARTIKA SARI
01033130009**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2006**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yulia Kartika Sari
NIM : 01033130009
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah : Sistem Pengendalian Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN
DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK NIAGA PALEMBANG

Panitia Pembimbing Skripsi

Tanggal :

Ketua Panitia,



Ubaidillah SE, Ak, MM
NIP. 131673862

Tanggal : 9 - 10 - 2006

Anggota,



Yulia Saftiana, SE, Ak, Msi
NIP. 132000091

Motto :

- ❖ *Hidup adalah perjuangan, teruslah berusaha*
- ❖ *Jadilah diri sendiri dan apa adanya, jangan mencari lebih tetapi perbaiki kekurangan*
- ❖ *Gengsi menghambat pembangunan di segala bidang*
- ❖ *Lebih baik terlambat dari pada tidak sama sekali*

Kupersembahkan untuk:

- ❖ *Mama, kakak, adik, dan oneyku*
- ❖ *Papaku tersayang dalam tidur panjangnya*
- ❖ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, nikmat, karunia kepada kita semua serta tak lupa pula kita panjatkan kepada junjungan kita nabi Besar Muhammad SAW beserta pengikut-pengikutnya sampai akhir zaman. Amin.

Alhamdulillah, pada akhirnya skripsi ini dapat selesai dengan baik tepat pada waktunya dan penulis telah berusaha membuatnya dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari akan adanya kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyelesaiannya. Selanjutnya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada kesalahan dan kekhilafan baik yang disengaja maupun tak sengaja, yang tidak berkenan dihati, serta merasa dibebankan dan diberatkan baik selama penyelesaian skripsi maupun selama perkuliahan.

Selanjutnya, penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan bacaan dan referensi yang berguna bagi teman-teman dan adik tingkat dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan, bantuan, bimbingan dan kerjasama yang baik kepada :

1. Allah SWT “Tuhan Pencipta Alam Semesta”, Tanpa perkenanan dan rizki darinya tak mungkin dapat menyelesaikan skripsi-ku dan menamatkan kuliah ini.
2. Keluargaku tercinta....Mama, Kak Wawan, Kak Dedek, Nanda, yang setiap saat berkumpul dan bertemu, terima kasih atas doa-doanya selama ini. Buat Papa-ku tersayang yang tak sempat lihat aku pake toga.....(aku sudah lulus Pa)....walau tak lihat tapi dekat dihati.
3. Soulmate-ku, kekasihku ...*Adi* tersayang, yang sudah 6 tahun ini bersamaku. makasih atas semuanya oney. Dukungan, doa, pengertian dan perhatian selama ini sangat mampu menutupi kekurangan aney. Susah senang jalani bersama...n inget tujuan kita oce...tak lupa juga terima kasih buat keluarga besarnya.

4. Rektor Unsri bapak Prof. Dr. Ir. H. Zainal Ridho Djafar.
5. Dekan Fakultas Ekonomi bapak Dr. Syamsurijal AK
6. Bapak Ubaidillah SE,AK, MM. Selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas bantuannya.
7. Ibu Yulia Saftiana SE, AK MSi. Selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas bantuannya dan bimbingannya selama membuat skripsi.
8. Ibu Luk-Luk Fuadah SE, AK, MSi. Selaku Dosen tamu penguji, terima kasih telah menguji saya.
9. Ibu Rina Tjandrakirana DP, AK, MM. Ketua Jurusan Akuntansi, terima kasih atas bantuannya.
10. Bapak Mukhtaruddin SE, AK, MSi. Dosen Pembimbing Akademik.
11. Semua dosen-dosen yang telah mengajar dan memberi ilmu selama kuliah di Akuntansi Unsri Inderalaya.
12. Mbak Rensi...HR-nya Bank Niaga yang telah memberikan semua apa yang aku perlukan dalam pengambilan data. Thank you mbak, tanpamu skripsi dak lancar. "Sorry sudah gangguin mbak begawe..."
13. PT. Bank Niaga Palembang atas beasiswa dan kerjasamanya. Bersedia menerima aku bekerja....*I am ready..*
14. My beautiful friends....Intan *oce*, Ranti *cute*, Reska *maniz*.

Buat *Intan* selamat ngerjain skripsi, moga lancar-lancar n cepet tamat, jangan males-malesan. Jangan ganti-ganti No Hp terus, bingung ngubunginyo...*semoga langgeng dengan aak hehehehe...*

Buat *Ranti* selamat ngerjain skripsi juga, moga lancar n cepet tamat. Jangan rindu samo aku ya *baabe...*

Buat *Reska* selamat atas kelulusannya, selamat berjuang kembali..moga awet terus sama yang di hati.

Buat persahabatan kita selama di kuliahan ini semoga terus abadi walau sudah idak bareng lagi. Jangan lupoke aku ye..kirim2 sms walau aku jauh. Kalo ado kabar gembira inget kasih tahu jauh-jauh hari. Makasih y bantuan selama

ini..sorry aku n reska duluan tamat jadi dak biso foto toga bareng nich...aku doake kamu semua cepet tamat n cepet dapet gawean..Amieen

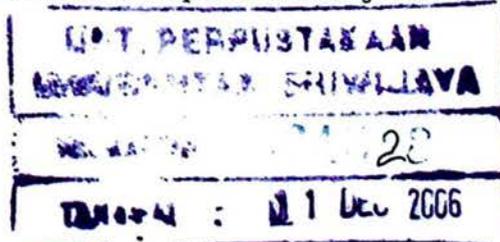
15. Seluruh Temen-temen ku di Akuntansi 03...terima kasih, walau Ak 03 idak pulo kompak tapi jadilah..makasih bantuannya selama ini, semoga cepat menyusul...yang jelas Ak 03 banyak yang cantik-cantik!!!!!!
16. Adik-adik tingkat ku yang secara langsung maupun tak langsung membantuku. Special thanks for Helen Ak 04.
17. Ibu Purwati, yang sudah aku anggap second mother, terimakasih atas bantuannya selama ini walaupun bukan dalam hal perkuliahan. Jangan sedih kalo aku sudah dak nari lagi bu...masih banyak penerus...banyak pengalaman selamo nari samo ibu, mulai dari susah, seneng, perpecahan, kless, semua ado hikmahnya bu.. semoga dimasa yang akan datang tambah maju n lebih baik.
18. Temen-temen ku nari angkatan senior yang masih tersisa and belum *merit*: Ulpe, Novi, kak Sari, mbak Desy. Makasih atas dukungannya, terus bersama walau cuma ketemu pas ngejob....
19. My team *sanggar PIKKO "Alala Matila"*..baik penari dan pemusik. Buat adek-adekku Brit, Umi, Niki, Jepy maju terus pantang mundur!!!! Teruskan perjuangan.
20. Yuk Alia dan seluruh staf jurusan Akuntansi terimakasih atas bantuan dan waktunya.
21. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya.
Dan seluruh pihak-pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Wr.Wb.

Penulis,
01033130009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Kerangka Konseptual	7
1.5. Metodologi Penelitian	8
1.6. Sisitematika Pembahasan	12
BAB II: LANDASAN TEORI	15
2.1. Kompensasi	15
2.2. Sistem Kompensasi	20
2.3. Kepuasan Kerja	21
2.4. Prestasi Kerja	22
BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	26
3.1. Sejarah dan Perkembangan Singkat Perusahaan	26
3.2. Kepemilikan Saham Bank Niaga	30
3.3. Struktur Organisasi	31
3.4. Pemberian Kompensasi	38
3.5. Komposisi Pegawai	61
3.6. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	62
BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Analisa Pemberian Kompensasi	65
4.2. Analisa Kepuasan dan Karyawan	73
4.3. Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja.....	77



BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN82
5.1. Kesimpulan82
5.2. Saran83
DAFTAR PUSTAKA85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu alasan yang mendorong seseorang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan karena menginginkan adanya suatu kemajuan pada dirinya. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih maju, lebih baik dari kehidupannya saat ini, bahkan menginginkan kehidupan yang lebih baik dan layak melebihi orang lain. Kesempatan untuk mendapatkan sesuatu yang layak atas hasil kerja yang telah diberikan pada suatu organisasi ini biasa disebut kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan yang sangat diperlukan oleh karyawan dan menjadi tujuan utama seseorang mau bekerja di suatu organisasi. Tidak mungkin seseorang mau bekerja tanpa diberi imbalan/kompensasi. Kompensasi ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Kompensasi diartikan sebagai suatu *reward* (penghargaan) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaannya. Seperti yang di kemukakan dalam teori motivasi Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa salah satu kebutuhan yang ingin di penuhi oleh manusia selain kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan penghargaan. Sehingga apabila kebutuhan akan penghargaan terpenuhi, maka akan terpenuhi pula kebutuhan aktualisasi diri.

Lima tingkatan kebutuhan menurut teori Maslow antara lain :

1. kebutuhan untuk mempertahankan hidup (Fisiologi needs)
2. Kebutuhan akan rasa aman (Security needs)
3. Kebutuhan akan rasa social (Social needs)
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (Esteem needs)
5. Kebutuhan akan kapasitas kerja (Self actualizatio)

Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri di dalam perusahaan di wujudkan dalam suatu bentuk kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya memberikan rangsangan yang positif kepada karyawan sehingga totalitas karyawan terhadap organisasi akan terlaksana dengan baik. Jika karyawan dan perusahaan saling memberikan hubungan timbal balik yang menguntungkan, maka keduanya akan memperoleh kepuasannya masing-masing.

Kompensasi berarti pemberian imbalan jasa atau balas jasa terhadap kinerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan kewajiban dan hak masing-masing. Setiap karyawan memperoleh kompensasi yang berbeda-beda. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap tingkat kepuasan para karyawan. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi hal berikut (Siswanto:1999: 181):

1. Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan

Apabila karyawan menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima, maka mereka akan merasa tidak puas. Sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima maka mereka cenderung merasa puas.

2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain

Perasaan tidak puas seorang karyawan banyak dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diterima tenaga kerja lain yang posisinya sama dengannya. Perbandingan tersebut baik di luar maupun di dalam perusahaan tempat mereka bekerja untuk bidang yang sama.

3. Perbandingan keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain

Banyak bukti akurat menunjukkan bahwa karyawan sering salah tanggap, tidak saja mengenai kecakapan, keterampilan, dan kinerja, akan tetapi juga mengenai besarnya kompensasi yang mereka terima. Hal ini penting dan merupakan masalah paling peka yang langsung berhubungan dengan harga profesionalisme mereka.

4. Besarnya kompensasi intristik dan ekstrinsik yang diterima untuk pekerjaan yang diberikan karyawan

Belum adanya kesepakatan para ahli untuk menentukan kompensasi mana yang paling penting, apakah kompensasi intrinsik atau kompensasi ekstrinsik dalam penentuan kepuasan kerja.

Penilaian prestasi kerja berarti menilai rasio hasil kerja nyata dengan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan untuk kemudian digunakan sebagai dasar dalam menetapkan kebijaksanaan, seperti pemberian kompensasi, mutasi, demosi, ataupun promosi.

PT. Bank Niaga Palembang merupakan salah satu bank swasta nasional yang berada di kota Palembang. PT. Bank Niaga Palembang merupakan salah satu cabang

dari Bank Niaga pusat yang tersebar di Kota-kota besar Indonesia. Untuk saat ini Bank Niaga hanya memiliki satu cabang di kota Palembang yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No.132-B Palembang 30129.

Pendirian Bank Niaga bertujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi serta pemerataan pembangunan daerah disegala bidang, agar tercapai peningkatan taraf hidup rakyat. Dalam mempekerjakan karyawannya Bank Niaga mengambil strategi manajemen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, terdapat 6 elemen pokok pengelolaan sumberdaya manusia di bank Niaga yaitu :

- Perencanaan pegawai
- Rekrutmen dan seleksi pegawai
- Pelatihan dan pengembangan pegawai
- Penilaian kinerja pegawai
- Pengelolaan karir
- Pengelolaan kompensasi dan penghargaan

Dalam pelaksanaan pemberian kompensasi di Bank Niaga Palembang, terdapat kebijakan manajemen yang merahasiakan besarnya kompensasi yang diterima setiap karyawan. Kebijakan manajemen ini dimaksudkan untuk menjaga dan meminimalkan tingkat kecemburuan karyawan di dalam perusahaan. Setiap karyawan akan memperoleh jumlah kompensasi yang berbeda sesuai dengan jabatan, jenjang karier,

grade (tingkatan) dan kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan. Jadi, manajemen tidak akan memberitahukan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang satu kepada karyawan lainnya. Kecuali, karyawan tersebut yang memberitahukan sendiri kepada keryawan lainnya. Kebijakan ini dirasakan sangat baik untuk mencegah kecemburuan antar karyawan, namun kerahasiaan ini juga akan menimbulkan pertanyaan apakah pemberian kompensasi tersebut sudah berjalan dengan semestinya atau tidak dan apakah unsur-unsur pokok pemberian kompensasi telah sesuai dengan yang ditentukan. Tentunya manajemen dapat melakukan kecurangan dengan melebihkan atau mengurangi jumlah kompensasi yang di terima karyawan, mengingat tidak adanya keterbukaan (transparansi). Jika karyawan merasa dicurangi, maka karyawan tidak akan merasa puas, semangat kerja akan menurun dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan serta kurang baiknya sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkajinya lebih lanjut kedalam skripsi dengan judul **“Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Hubungannya dengan Kepuasan dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Niaga Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pemberian kompensasi pada PT. Bank Niaga Palembang ?
2. Apakah karyawan telah merasa puas dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan selama ini?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan atas pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Niaga Palembang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan dan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme pemberian kompensasi pada PT. Bank Niaga Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan karyawan atas pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Niaga Palembang.

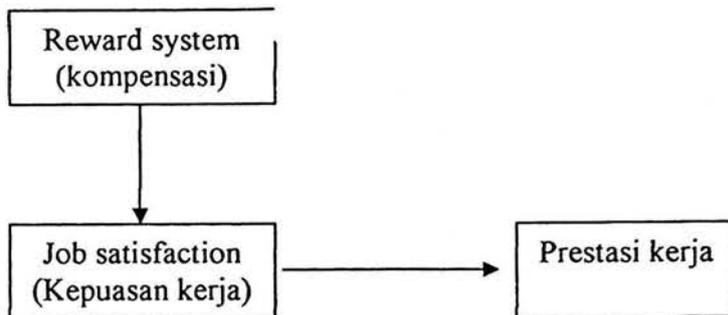
1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi dan masukan bagi objek penelitian, dalam hal ini PT. Bank Niaga Palembang dalam pelaksanaan pemberian kompensasi yang baik.

2. Memberikan tambahan ilmu khususnya bagi penulis.
3. Memberikan informasi bagi mahasiswa lain dan menambah referensi studi kepustakaan.

1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 : diolah dari beberapa literatur

Pelaksanaan reward system dalam hal ini kompensasi akan memberikan suatu penilaian tersendiri dari setiap karyawan, apakah mereka merasa puas atau tidak terhadap kompensasi yang mereka terima. Jika mereka puas maka prestasi kerja akan meningkat, sebaliknya jika tidak puas maka prestasi kerja cenderung statis.

Reward System (kompensasi)

Kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Job Satisfaction (kepuasan kerja)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai kumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik dan subjektif. Akan tetapi, kepuasan kerja dipengaruhi gaji. Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka. Apabila upah dilihat berdasarkan pada tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan individu serta sesuai dengan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan terjadi kepuasan. Sebaliknya, apabila upah tersebut dirasa tidak adil dan tidak layak maka akan timbul ketidakpuasan. Ketidakpuasan erat kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta prestasi kerja.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan yang dilakukan terarah dan tidak menyimpang dari judul dan perumusan yang telah ditentukan, maka penelitian difokuskan pada pelaksanaan kompensasi berdasarkan pada pemenuhan kriteria-kriteria pemberian kompensasi dan hasil penilaian prestasi kerja karyawan oleh PT. Bank Niaga Palembang. Dalam hal ini, penulis menganalisis pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan dan pengaruh pemberian kompensasi tersebut pada prestasi kerja karyawan.

1.5.2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah PT. Bank Niaga Palembang, beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 132-b Palembang 30129.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah :

- Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini merupakan usaha untuk memperoleh data dan informasi tentang keadaan sebenarnya dari suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah data mengenai mekanisme pemberian kompensasi dan hal-hal yang berhubungan dengan pemberian kompensasi tersebut dan data mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Niaga Palembang, melalui kegiatan wawancara, observasi dan kuisioner guna melengkapi data primer yang telah berhasil dikumpulkan.

1.5.4. Sumber Data

Selama penelitian berlangsung, dilakukan pengumpulan atas:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, melalui wawancara dan kuisioner.
 - Wawancara dilakukan terhadap karyawan dan pihak yang berkepentingan lainnya, dalam hal ini *Head Human Resource Departement (HRD)* Bank

Niaga dan karyawan yang berkaitan dengan penelitian. Pada wawancara akan diajukan pertanyaan mengenai :

- Jumlah karyawan
 - Kegiatan-kegiatan non-formal
 - Penjelasan yang mendukung atas data yang tidak dimengerti.
- Kuisisioner, dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Niaga Palembang. Penulis menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan kecuali 3 orang pimpinan divisi (*Unit Head*) Bank Niaga. Adapun jumlah karyawan yang menjadi responden berjumlah 18 orang. Kuisisioner terdiri dari dua buah. Kuisisioner I, mengenai kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi. Dalam pengisian kuisisioner I ini, penulis menggunakan skala likert. Jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjarak dari tingkat:
 - Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) : 5
 - Kategori jawaban Setuju (S) : 4
 - Kategori jawaban Ragu-Ragu (R) : 3
 - Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
 - Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Kuisisioner II berisi tentang prestasi kerja karyawan. penulis juga menggunakan skala likert. Jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjajar dari tingkat:

- Kategori jawaban Istimewa (I) : 5
- Kategori jawaban Sangat Baik (SB) : 4
- Kategori jawaban Baik (B) : 3
- Kategori jawaban Kurang (K) : 2
- Kategori jawaban Buruk (BK) : 1

b. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan sebelumnya, yang di peroleh dari catatan-catatan perusahaan yang berisi tentang informasi perusahaan, yakni PT. Bank Niaga Palembang. Data-data tersebut meliputi:

- Sejarah singkat perusahaan, visi, misi dan strategi PT. Bank Niaga Palembang.
- Struktur organisasi serta uraian tugas dari setiap unit kerja.
- Persentase kepemilikan saham Bank Niaga.
- Kegiatan-kegiatan usaha Bank Niaga.
- Komposisi pegawai berdasarkan pendidikan terakhir, tahun 2006.
- Jalinan jenjang jabatan, posisi, rasio gaji.
- Jenis kompensasi yang diterima karyawan dan pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.

1.5.5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, ada 2 (dua) teknik analisis yang penulis gunakan, yaitu :

1. Analisis kualitatif

Merupakan cara menganalisis data dengan menggunakan uraian-uraian, menjelaskan dari data-data yang telah diperoleh penulis, didasarkan pada landasan teori, juga disertai dengan pembahasan dalam memecahkan masalah.

2. Analisis kuantitatif

Yaitu berupa analisis untuk menguji hipotesa yang telah di tentukan sebelumnya. Hipotesa dihitung dengan pengujian data dua rata-rata. Hasil yang diperoleh akan menggambarkan jawaban atas hipotesa yang dibuat.

1.6. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan skripsi ini, penulis menyajikannya ke dalam 5 bab. Secara garis besar, dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, diuraikan secara singkat latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan masalah. Antar lain mengenai pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, pokok pokok pertimbangan kompensasi, sasaran

pemberian kompensasi, sistem pemberian kompensasi, pengertian kinerja dan penilaian kinerja, unsur-unsur yang di nilai, teknik penilaian kinerja, serta teori-teori lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai informasi-informasi yang berhubungan dengan PT. Bank Niaga Palembang, yaitu mencakup : sejarah dan perkembangan singkat perusahaan, struktur organisasi berikut visi, misi, uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing direksi, divisi, satuan, para staff serta informasi lainnya.

BAB IV ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NIAGA PALEMBANG

Pada bagian bab ini, penulis akan menganalisis kebijakan pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan oleh PT. Bank Niaga Palembang yang dihubungkan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sesuai dengan teori-teori yang tercantum di dalam bab II dengan analisis kualitatif serta memberikan keterangan dari hasil perhitungan yang diperoleh guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Niaga Palembang dengan analisis kuantitatif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan ringkasan dari semua uraian pada bab-bab sebelumnya dan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 1987. **Manajemen Personalia dan SDM**. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, malayu SP. 2000. **Manajemen sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heryadi, Agus. 2005. **Pengaruh Komitmen dan Pengalaman Terhadap Profesionalisme Auditor: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Sriwijaya. Inderalaya (tidak dipublikasikan).
- Manullang, M. 1981. **Manajemen Personalia**. Edisi Revisi, Cetakan Ke-enam. PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mulyadi dan Setyawan Johny. 2001. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian manajemen**. Edisi 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. **Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan**. PT Djambatan. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2001. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Edisi1. BPFE. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. **Statistik: Teori dan Aplikasi**. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Tunggal, Wijaya Amin. 2004. **Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar**. Salemba Empat. Jakarta.