

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN  
TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. KCP. AHMAD YANI  
SURABAYA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**MUHAMMAD TAUFIK**

01200150

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA  
AGUSTUS 2006**



**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN  
TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk. KCP. AHMAD YANI  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

Ini diajukan kepada  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA SURABAYA  
untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

Oleh :

**MUHAMMAD TAUFIK**

01200150

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA  
AGUSTUS 2006



## LEMBAR PERSETUJUAN

### SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN, DAN  
TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk. KCP. AHMAD YANI SURABAYA**

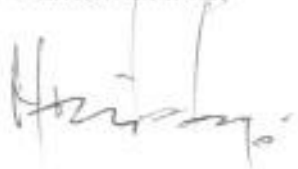
Oleh :

**MUHAMMAD TAUFIK**

01200150

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA UNTUK DIAJUKAN KE TIM  
PENGUJI

PEMBIMBING,



**Drs. IGNATIUS HERI SW., M.M.**



## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh : Muhammad Taufik NRP.: 01200150  
Telah diuji pada tanggal : 31 Agustus 2006 Dan dinyatakan LULUS oleh

Ketua Tim Penguji :



Drs. IGNATIUS HERI SW., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. JEANNE A. WAWOLANG, M.Si., Ak.

Ketua Jurusan



VINCENTIA RATNA INGGAWAT, SE., M.M



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diuji dan dipertahankan  
Pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2006


### PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK CENTRAL ASIA, Tbk. KCP. AHMAD YANI, SURABAYA

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Taufik  
NIM : 01200150  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya

Dihadapan team penguji :

1. Drs. IGNATIUS HERISW., M.M.  
Penguji I
2. Dra. MARIA WIDYASTUTI., M.M.  
Penguji II
3. Drs. Ec. BRUNO HAMI, M.M.  
Penguji III





## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani Surabaya."

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas akademis dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dorongan serta fasilitas-fasilitas lainnya, sehingga dapat menyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini disampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Dra. Maria Yovita R. Pandin, M.M., selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Ibu Dra. Jeanne A. Wawolangi, M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Ibu Vincentia Ratna Inggawati, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen yang membenkan dukungan moril yang sangat membantu dalam menghadapi sidang skripsi.
4. Bapak Drs. Ignatius Heri SW., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan hingga penulisan skripsi selesai.
5. Bapak Yohanes B.K, selaku Pemimpin PT. Bank Central Asia Tbk. KCP. Ahmad Yani Surabaya yang telah memberikan ijin untuk mengadakan perkuliahan dan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajar dan segenap staf Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
7. Bapak/Ibu Dosen penguji.
8. Untuk kedua orang tuaku dan seluruh keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan doa dan semangat moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.



9. Untuk putri kecilku tercinta, Eugenia dan Emerentia yang telah memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
10. Untuk istriku tercinta, atas segala bantuan dan dorongan serta masukan-masukan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Untuk Rm Remigius Sene, SVD dan Rm Fransiskus Lake, SVD atas doa, nasihat dan dukungan bagi penulis.
12. Seluruh rekan-rekan kantor BCA. KCP. Ahmad Yani Surabaya, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang secara langsung atau tidak langsung membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga segala bantuan secara langsung maupun tidak langsung yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan karunia dari Tuhan. Disadari bahwa skripsi ini masih dapat dikembangkan lebih jauh, oleh karena itu saran dan tanggapan serta kritik-kritik yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati. Sesuai dengan tujuan penyusunan, skripsi ini diajukan kepada Fakultas sebagai pengabdian kepada almamater dengan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan di dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan.

Surabaya, Agustus 2006

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Kompensasi.....	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2 Tujuan-Tujuan Kompensasi.....	13
2.2.3 Hal-hal Yang Mempengaruhi Pembentukan Kompensasi.....	15
2.2.4 Faktor-Faktor Penentuan Kompensasi.....	16
2.3 Promosi Jabatan.....	18



2.3.1	Pengertian Promosi.....	18
2.3.2	Dasar-Dasar Promosi.....	19
2.3.3	Tujuan Promosi.....	21
2.4	Disiplin Kerja.....	22
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.4.2	Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.4.3	Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	24
2.4.4	Manfaat Disiplin Kerja.....	27
2.4.5	Pendekatan Disiplin Kerja.....	30
2.5	Kinerja.....	32
2.5.1	Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	32
2.5.2	Standarisasi Pengukuran Kinerja.....	33
2.5.3	Syarat-syarat Penilaian Kinerja.....	34
2.5.4	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	35
2.5.5	Metode Penilaian Kinerja.....	38
2.6	Kerangka Konseptual.....	41
2.7	Hipotesis Penelitian.....	41

### BAB III : METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian .....	42
3.2	Deskripsi Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1	Populasi.....	42
3.2.2	Sampel.....	43



3.3	Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.3.1	Variabel Penelitian .....	43
3.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	45
3.4.1	Jenis Data .....	45
3.4.2	Sumber Data .....	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6	Teknik Analisis Data.....	46
3.7	Uji Hipotesis .....	51

#### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	55
4.1.1.	Sejarah Umum Bank Central Asia.....	55
4.1.2.	Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad. Yani Surabaya.....	58
4.1.3.	Produk dan Layanan.....	59
4.1.4.	Struktur Organisasi.....	61
4.1.5.	Ukuran Kinerja Masing-Masing Bagian Dalam Struktur Organisasi.....	65
4.1.6.	Faktor Keadilan Dalam Mempengaruhi Kinerja.....	67
4.1.6.1	Hak Pekerja.....	68
4.1.6.2	Hak Perusahaan.....	69





4.1.6.3	Kewajiban Pekerja.....	69
4.1.6.4	Kewajiban Perusahaan.....	70
4.1.7.	Sanksi.....	71
4.1.8.	Faktor Kesejahteraan Dalam Mempengaruhi Kinerja.....	72
4.1.8.1	Tunjangan.....	72
4.1.8.2	Jaminan dan Pinjaman.....	74
4.1.9	Sistem Pengupahan.....	76
4.1.10	Sistem Jenjang Kepangkatan.....	77
4.2.	Deskripsi Data.....	78
4.2.1.	Tanggapan responden untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	78
4.2.2	Tanggapan responden untuk Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	79
4.2.3	Tanggapan responden untuk Variabel Tingkat Absensi ( $X_3$ ) .....	80
4.2.4	Tanggapan responden untuk Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	81
4.3	Analisis Data.....	82
4.3.1	Uji validitas dan reliabilitas .....	82
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.3.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	89



4.4 Pengujian Hipotesis .....	90
4.5 Pembahasan .....	96
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	99
5.2. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1. Skala Upah/Gaji Tahun 2006-2007.....	76
4.2. Eselon Jabatan Struktural dan Fungsional.....	77
4.3. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	78
4.4. Tanggapan Responden Tentang Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )..	79
4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Tingkat Absensi ( $X_3$ )..	80
4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Kompensasi ( $X_1$ ).....	82
4.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	83
4.9. Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Tingkat Absensi ( $X_3$ ).....	84
4.10. Uji Validitas dan Reliabilitas Tentang Kinerja Karyawan (Y)....	84
4.11. Analisis Varians Hubungan (ANOVA).....	90
4.12. Hasil Uji t.....	93



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ (Uji F).....	52
3.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ (Uji t).....	54
4.1. Kurva Heteroskedastisitas.....	86
4.2. Kurva Normalitas.....	87
4.3. Kurva Uji F.....	92
4.4. Kurva Uji t Untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	94
4.5. Kurva Uji t Untuk Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	95
4.6. Kurva Uji t Untuk Variabel Tingkat Absensi ( $X_3$ ).....	95



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Data Jawaban Responden.
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja (Y)
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ )
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Tingkat Absensi ( $X_3$ )
7. Regression
8. Chart
9. Tabel r
10. Tabel t
11. Tabel F
12. Tabel Durbin Watson

## ABSTRAKSI

Sebagai salah satu jasa perbankan yang berkualitas tinggi, PT. Bank Central Asia, Tbk harus mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional. Agar kinerja karyawan baik, perlu adanya motivasi agar karyawan dapat melayani nasabah dengan baik. Motivasi tersebut dapat dirangsang melalui kebijakan-kebijakan perusahaan yang diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kebijakan yang dapat merangsang motivasi karyawan antara lain adalah kompensasi, promosi jabatan dan tingkat absensi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah apakah kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. BCA, Tbk. KCP. Ahmad. Yani, Surabaya.

Menurut **Flippo** (1996:51) "Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi/upah, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat."

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17, sesuai dengan jumlah karyawan pada PT. BCA, Tbk. KCP. Ahmad Yani, Surabaya. Pada penelitian ini teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda karena peneliti ingin memprediksi pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan tingkat absensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan  $Y = 0,125 + 0,397 X_1 + 0,345 X_2 + 0,232 X_3$  nilai tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dari perhitungan koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,829, nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dari variabel kompensasi, promosi jabatan, tingkat absensi terhadap kinerja karyawan dan koefisien determinasi didapatkan nilai 0,688 yang berarti 68,8% variasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), tingkat absensi ( $X_3$ ) sedangkan sisannya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel tersebut.

Dari penghitungan uji t didapatkan  $t_{hitung}$  Kompensasi ( $X_1$ ) = 2,783, Promosi Jabatan ( $X_2$ ) = 2,731, Tingkat Absensi ( $X_3$ ) = 2,393, dan  $t_{tabel}$  ( $\alpha:5\%/2$ ) 2,1604 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar (9,542) >  $F_{tabel}$  (3,4105) jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan dan tingkat absensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (terbukti) kebenarannya.

