

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT MIDUK ARTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**IMELDA SARI INTAN
NIM : 08 832 0198**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2011

Judul : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MIDUK ARTA MEDAN**

Nama Mahasiswa : **IMELDA SARI INTAN**

No. Stambuk : **08 832 0198**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Anwar Mulia U, SE, MM)

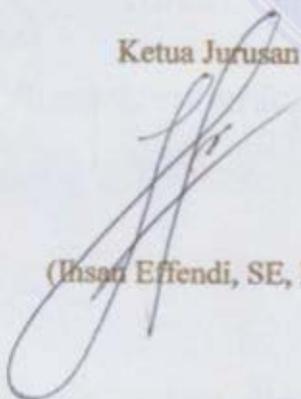
Pembimbing II



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

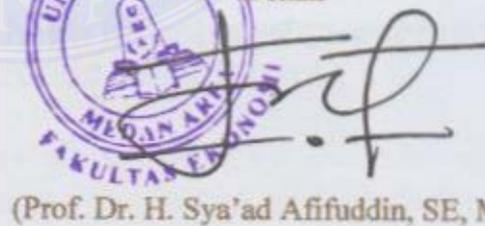
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

ABSTRAK

Imelda Sari Intan. Pengaruh Pemberian Kompetensi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Miduk Arta Medan. Dibawah bimbingan Bapak Amrin Mulia U Nasution SE, MM sebagai Pembimbing I dan Bapak Ihsan Effendi SE, Msi sebagai Pembimbing II.

Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sebagai pelaksana operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menciptakan dan menjaga agar prestasi kerja karyawan tetap baik. Terkait dengan hal tersebut, manajemen perlu memberikan sesuatu kepada karyawannya agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu manajemen dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya. Dimana kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT Miduk Arta Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Miduk Arta Medan yang berjumlah 79 orang. Dengan teknik sample random sederhana (simple random sampling) diperoleh sampel sejumlah 40 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan metode analisis statistik. Sedangkan untuk menguji kelayakan regresi dilakukan uji asumsi klasik dan hasil dari analisis data responden diolah menggunakan SPSS 17,0 For Windows.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan :

$Y = 11,641 + 0,439X_1 + 0,362X_2$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Miduk Arta Medan adalah pemberian kompensasi finansial dengan koefisien 0,439.

Adapun hasil analisis regresi secara parsial pada variabel kompensasi finansial terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung 2,688 > t table 2,026 atau signifikan $t = 0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula dengan variabel kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,090 > t tabel 2,026 atau signifikan $t = 0,044 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa F hitung 10,341 > F tabel 3,252 atau signifikan $F = 0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk hasil analisa koefisien determinasi dapat diketahui bahwa sumbangan kompensasi finansial dan non finansial mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan pada PT Miduk Arta Medan sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Kayawan Pada PT Miduk Arta Medan".

Penulisan ini dilaksanakan dalam rangka penyelesaian studi yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan selama dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada yang terhormat ;

1. Bapak Prof Dr H.A Ya'kub Matondang MA sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof Dr H Sya'ad Afifuddin, SE, Mec sebagai Dekan Fakutas Ekonomi Universitas Medan Area, sekaligus Ketua Ujian Meja Hijau.
3. Bapak Ihsan Effendi SE,Msi sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra Isnaniyah LKS sebagai Sekretaris Ujian Meja Hijau.
5. Bapak Amrin Mulia U SE,MM sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pegawai di lingkungan Fakuitas Ekonomi yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama dibangku perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan PT Miduk Arta Medan, Ibu Dra Houda Sirait,MM sebagai Kabag International Control, Bapak Eka Suryamin,SH sebagai Kabag Umum Personalia, Bapak Hasby Simanjuntak.S.Psi dan semua karyawan PT Miduk Arta Medan yang telah membantu dalam memberikan waktu dan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.



8. Teristimewa kepada Ayahanda Alm Drs C Sianipar yang menjadi inspirasi dalam menyelesaikan studi ini dan juga Ibunda D Tondang yang selalu memberikan semangat, motivasi serta doa selama menjalani perkuliahan sampai selesai.
9. Saudara-saudaraku yang terkasih Abang Anton, Kak Lita, Helmud dan Dian yang selalu memberikan perhatian dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat terkasih Kak Hagama, Tiur dan Lolly, terimakasih buat doa, dukungan dan kebersamaan yang sungguh menguatkan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari Karya Tulis ini baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik maupun saran yang bersifat membangun sehingga karya tulis ini menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2011

Penulis

Imelda Sari Intan

NPM : 088320198

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kompensasi.....	6
a. Pengertian Kompensasi	6
b. Karakteristik Kompensasi	8
c. Tujuan Kompensasi	9
d. Bentuk Kompensasi.....	9
e. Azas Kompensasi	12
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
g. Tahapan Penetapan Kompensasi	15
2. Prestasi Kerja	15
a. Pengertian Prestasi Kerja	15
b. Penilaian Prestasi Kerja	16
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	17
3. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan	18
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis	21

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Defenisi Operasional	24
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	31
1. Gambaran Umum Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	34
4. Jenis Kompensasi Yang Diberikan	38
B. Pembahasan	43
1. Analisis Deskriptif.....	43
a. Penyajian Data Demografis Responden	43
b. Penyajian Data Kuesioner Responden	45
2. Analisis Statistik.....	54
a. Uji Asumsi Klasik	54
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Miduk Arta Medan



Daftar Tabel

Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel
Tabel 3.3	Skor Pernyataan/Instrument Skala Likert
Tabel 4.1	Skema Uang Saku dan Biaya Akomodasi
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden
Tabel 4.3	Usia responden
Tabel 4.4	Usia Masa Kerja
Tabel 4.5	Pendidikan Responden
Tabel 4.6	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial (X_1)
Tabel 4.7	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)
Tabel 4.8	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Tabel 4.9	Test Of Normality
Tabel 4.10	Correlations
Tabel 4.11	Coefficients
Tabel 4.12	ANOVA
Tabel 4.13	Model Summary

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun moderanya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menciptakan dan menjaga agar prestasi kerja karyawan tetap baik. Terkait dengan hal tersebut, manajemen perlu memberikan sesuatu kepada karyawannya agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu manajemen dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya. Dimana kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu.

Menurut Simamora (2004 : 443) kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi yang bersifat finansial tentunya merupakan kompensasi yang berkaitan dengan masalah keuangan. Kompensasi ini dibedakan dalam dua bentuk yaitu baik yang bersifat langsung seperti gaji, upah, pembayaran prestasi, bonus, komisi, pembagian laba, pembagian saham maupun yang bersifat tidak langsung seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pensiun, liburan, cuti, fasilitas untuk karyawan seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Penelitian kompensasi terhadap prestasi kerja sebelumnya pernah diteliti oleh Djati pada tahun 2003, dengan judul penelitiannya "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja". Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori menurut Cherington (1995: 402) yang mengatakan bahwa "hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat". Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Sehingga hasil dari penelitian terdahulu ini dijadikan acuan bagi

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesembilan Jilid dua,
Jakarta :Indeks 2005

Ghozali, Imam , **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan
Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang ,2002

Handoko, T Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia** ,Edisi
Kedua, Cetakan keempatbelas, BPFE, Yogyakarta, 2000

Hasibuan H Malayu,SP, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi,
Cetakan ketujuh, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005

Heidjrahman dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Cetakan keenam (4th
Edition) Yogyakarta, 2002

Mangkawegara, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Perusahaan**, Bandung : PT Remaja Rusdakarya, 2000

Mangkuprawira,Sjafri,TB, **Manajemen Sumber daya Manusia Startegi** , Ghalia
Indonesia, 2004

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,
Buku Kedua, Jakarta : Salemba Empat, 2002

Nawawi,H Hadan,**Manajemen Sumber Daya Manusia**,Cetakan Pertama, Gajah
Mada University Press,Yogyakarta,2001

Notoadmojo, Soekidjo, **Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia** ,
Cetakan ketiga.Jakarta : PT Rineka Cipta, 2003

Priyatno,Duwi, **Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS**, MediaKom, 2010

Siagian,P Sondang, **Manajemen Sumber Daya Manusia** , Bumi Aksara, 2006

Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, STIE

YKPN, Yogyakarta, 2004

Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2006

Trisnawati, Ernie, S. Kurniawan Syaifulah, **Pengantar Manajemen**, Prenada

Media, Jakarta, 2005

www.digilib.petra.ac.id/kompensasi



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja
Pada PT Miduk Arta Medan.

I. Identitas Responden

- a. Umur : Tahun
- b. Gender : a. Laki-laki b. Perempuan
- c. Pendidikan : a. SLTA b. D-3 c. S1 d. S2
- d. Lama Bekerja : Tahun Bulan
- e. Jabatan / Posisi :

II. Petunjuk Pengisian

- Pada lembar ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus saudara/i jawab sesuai dengan pengalaman yang dialami.
- Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini tidak ada jawaban yang salah sehingga mohon diusahakan tidak ada jawaban yang kosong.
- Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- Ada 5 alternatif jawaban seperti yang tertera dibawah ini, yakni :

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. Daftar Pertanyaan Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Penerimaan gaji sesuai dengan kontribusi jasa yang diberikan kepada perusahaan.					
2	Peningkatan gaji sesuai dengan prestasi kerja.					
3	Pemberian bonus tahunan sesuai dengan peningkatan kinerja perusahaan.					
4	Bonus diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.					
5	Perusahaan membagikan tunjangan hari raya secara proporsional (sesuai dengan lama bekerja).					
6	Perusahaan memberikan jamsostek kepada karyawan tetap.					
7	Pemotongan untuk jamsostek disesuaikan dengan tingkat gaji karyawan.					
8	Perusahaan membayar karyawan yang bekerja lembur, sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.					
9	Perusahaan memberikan cuti sesuai dengan peraturan pemerintah.					

IV. Daftar Pertanyaan Kompensasi Non Finansial.

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan rutin karyawan.					
2	Kepuasan dalam bekerja diperoleh karyawan karena sesuai dengan bakat dan keahliannya.					
3	Ada kesempatan kerja yang adil bagi karyawan dalam meniti jenjang karier.					
4	Perusahaan memberikan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diberikan.					
5	Perusahaan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kerja karyawan.					
6	Perusahaan selalu mensosialisasikan kebijakanaannya kepada semua karyawan.					
7	Pemimpin dapat menerima kritik dan saran karyawan.					
8	Kerabat kerja yang menyenangkan memotivasi untuk bekerja lebih baik.					
9	Team work menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah.					

III. Daftar Pertanyaan Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Karyawan memiliki ketepatan dalam melaksanakan tugasnya.					
2	Karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaannya.					
3	Karyawan memelihara kebersihan hasil kerjanya sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.					
4	Karyawan memiliki ketrampilan yang sesuai dengan job deskripsinya.					
5	Karyawan memiliki inisiatif dalam mengenali dan mengambil tindakan korektif atas masalah yang dihadapi dalam bekerja.					
6	Karyawan mampu mengikuti instruksi yang diberikan atasan kepadanya.					
7	Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya.					
8	Karyawan tidak perlu mendapat pengawasan yang ketat dalam pekerjaan karena sudah memiliki rasa tanggung jawab.					
9	Karyawan memiliki sikap yang dapat dipercaya.					
10	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					