

**PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
PERUM PEGADAIAN CABANG PASAR MERAH  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**MERAH MUNTE  
NIM : 09 832 0136**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 0**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PERUM PEGADAIAN CABANG PASAR MERAH MEDAN**

**NAMA MAHASISWA : MERAH MUNTE**

**N I M : 09 832 0136**

**JURUSAN : MANAJEMEN**



**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA )**

**(HERY SYAHRIAL SE, MSi.)**

**Ketua Jurusan**

**(IHSAN EFFENDI, SE., MSI)**



**Dekan**

**(PROF. DR. H. SYA'AD AUFUDDIN, SE., MEd)**

## ABSTRAK

Merah Munte, Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Perum Pegadaian Cabang Pasar Medan, Skripsi, 2010.

Cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jika kompensasi yang diterima dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih giat dengan disiplin yang tinggi. Hal ini mendukung agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Perum Pegadaian Cabang Pasar Medan Medan, penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut : "Apakah kebijakan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui hubungan kebijakan pemberian kompensasi terhadap terhadap prestasi kerja karyawan di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. Data yang diperoleh berupa data sekunder dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah Metode statistik dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab IV terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. Hal itu terbukti bahwa berdasarkan perhitungan regresi linier diperoleh harga a adalah 15,23 dan harga b adalah 0,715. Sedangkan harga t hitung dikonsultasikan dengan harga t tabel dengan taraf kesalahan 5%, dengan  $dk = 32 - 1 = 31$ , ditetapkan harga t tabel 5% = 2,042. Berdasarkan perhitungan tersebut bahwa t hitung (3,535) lebih besar dari t tabel. Jadi koefisien korelasi parsialnya signifikan pada 5% dengan demikian  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan adalah 29,38 %. Artinya bahwa prestasi kerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah dipengaruhi oleh kebijakan pemberian kompensasi sebesar 29,38% sedangkan 70,62% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kontribusi penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perum Pegadaian Cabang Pasar Merab Medan**. Adapun penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, dan waktu penulis. Untuk itu penulis bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE., MEd., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen dan sekaligus Ketua Majelis Pegiji di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, Selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk mengkoreksi skripsi hingga selesai.
4. Bapak Hery Syahrial, SE., MSi., Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Seluruh staf pengajar dan pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan Cabang Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan beserta rekan-rekan pegawai yang telah banyak membantu dalam pemberian data.
7. Ayahanda dan Ibunda serta keluarga, dari hati yang paling dalam penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas nasihat, bimbingan dan doanya selama ini kepada penulis.
8. Terkhusus buat istri ku yang tercinta, yang dengan sabar telah mendampingi penulis selama ini.
9. Seluruh teman sekuliah yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis sendiri.

Medan, ..... 2010

Penulis

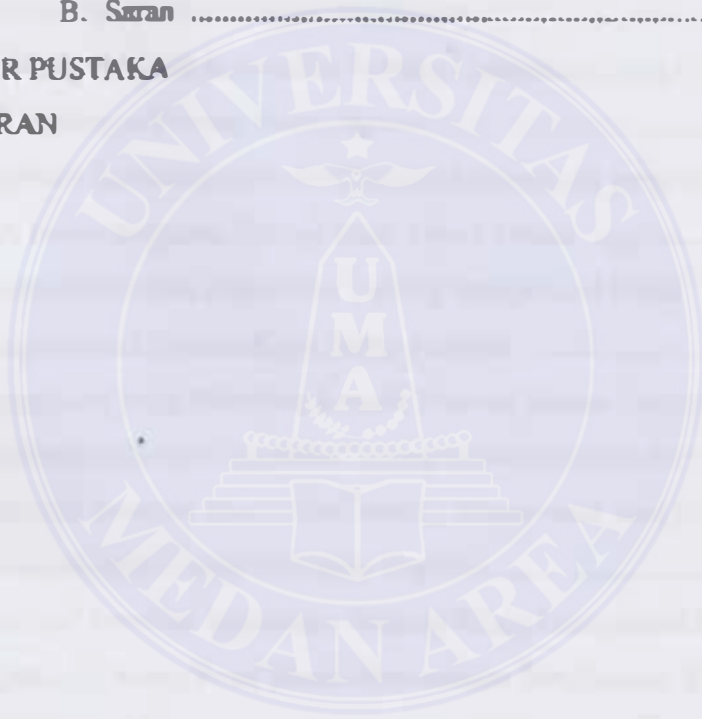
**(MERAH MUNTE)**



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	4
1. Pengertian Kompensasi .....	4
2. Komponen-Komponen Kompensasi .....	7
3. Sistem Pemberian Kompensasi .....	9
4. Pengertian Prestasi Kerja .....	10
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	13
6. Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja .....	18
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	20
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel .....	22
C. Defenisi Operasional .....	22

D. Jenis dan Sumber Data .....	22
E. Teknik dan Pengumpulan Data .....	23
F. Teknik Analisis Data .....	23
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil .....	25
B. Pembahasan .....	38
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1. Waktu Penelitian .....	21
4.1. Indikator Nilai Prestasi .....	35
4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.4. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
4.5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Kerja Pegawai .....	40
4.6. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Diberikan Oleh Penun Pegaiaan Cabang Pasar Merah Medan .....	40
4.7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi Dapat Mempengaruhi Prestasi Kerja Setiap Pegawai .....	41
4.8. Kompensasi yang Diberikan Kepada Pegawai Sesuai Dengan Kemampuan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan .....	42
4.9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Golongan Pegawai .....	43
4.10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Selain Kompensasi Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Memberikan Penghargaan Kepada Pegawai yang Berprestasi .....	43
4.11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Diberikan Relevan Dengan Tugas Pegawai .....	44
4.12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi Dapat Merangsang Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai .....	45
4.13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Diberikan Sesuai Dengan Masa Kerja dan Tanggungan Pegawai .....	45



4.14. Distribusi Jawaban Responden Tentang Perlunya Peningkatan Jumlah Kompensasi yang Diberikan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan .....	46
4.15. Distribusi Jawaban Responden Tentang Merasa Suka Bekerja di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan .....	47
4.16. Distribusi Jawaban Responden Tentang Mempunyai Keinginan Untuk Tetap Bekerja di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan .....	47
4.17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Susunan Kerja Di Kantor Mendukung Tercapainya Peningkatan Prestasi Kerja .....	48
4.18. Distribusi Jawaban Responden Tentang Terdapatnya Kerjasama Antar Pimpinan dan Bawahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	49
4.19. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penyelesaian Setiap Pekerjaan Berpedoman Pada Peraturan di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan .....	49
4.20. Distribusi Jawaban Responden Tentang Hasil Kerja Setiap Pegawai Berpengaruh Terhadap Promosi Jenjang Karir Pegawai .....	50
4.21. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan Akan Memberikan Penghargaan Bagi Pegawai yang Berprestasi .....	51
4.22. Distribusi Jawaban Responden Tentang Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan Tidak Berat Sebelah Kepada Semua Pegawai dalam Menilai Prestasi Kerja .....	51
4.23. Distribusi Jawaban Responden Tentang Tingkat Pendidikan Akan Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai .....	52
4.24. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pendidikan dan latihan Dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai .....	53
4.25. Hasil Jawaban Angket Kebijakan Pemberian Kompensasi (X) .....	54
4.26. Hasil Jawaban Angket Kebijakan Penilaian Prestasi Kerja (Y) .....	55
4.27. Hasil Perhitungan Regresi Linier X Terhadap Y.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>4.1. Struktur Organisasi Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Cabang Medan.....</b>	<b>28</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tentu menggunakan tenaga karyawan. Atas dasar tersebut perusahaan akan membalas jasa dari hasil pekerjaan karyawan dengan memberikan kompensasi. Untuk itu perlu diperhatikan penerapan kebijakan pengkompensasian, baik berupa pemberian uang dalam bentuk gaji dan insentif, agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari pandangan para karyawan.

Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang setiap perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya, dan menggunakan informasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini akan meningkat sepanjang waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan alat yang berfaedah setidaknya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, selain itu dapat mengembangkan dan memotivasi karyawan. Pada intinya penilaian prestasi kerja dapat sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja dapat pula sebagai cara untuk membantu para karyawan mengelola kinerja mereka.

Cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jika kompensasi yang diterima dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih giat dengan disiplin yang tinggi. Hal ini mendukung agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian mengenai pemberian kompensasi dan hubungannya terhadap prestasi kerja karyawan. Pembahasan ini disajikan dalam karya tulis dengan memilih judul "Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan".

## DAFTAR PUSTAKA

- Garry Dessler. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Terjemahan Eli Tanya, Edisi IX, Penerbit PT. Indeks, Jakarta, 2005.
- Henry Simamora, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi III. Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Ike Kusdyah Rachmawati, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2008.
- Manulang, **Manajemen Personalia**, Edisi V, Penerbit Ghalia, Jakarta, 2001.
- Mauled Mulyono, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi II, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- H. Malayu S.P Hasibuan., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Moekijat, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi IV, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Mohammad Nazir., **Metode Penelitian**, Edisi IV, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung. 2005.
- Syadam Ghozali, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi III. Penerbit Djambatan, Jakarta, 2004.
- T. Hani Handoko. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi XIII. Penerbit BPFE. Yogyakarta. 2001.



Angket

**ANGKET PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA**

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini yang saya gunakan untuk penelitian, dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. Semoga dengan bantuan Bapak/Ibu memberikan manfaat bagi kita semua. Atas kerjasama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

**Profil Responden :**

Jenis Kelamin : .....  
Usia : .....  
Pendidikan : .....

Angket

**Petunjuk Pengisian**

- a. Bacalah pertanyaan ini dengan baik dan benar.
- b. Angket ini hanya bertujuan untuk mendapatkan/mengumpulkan data sebagai bukti untuk membuat karya ilmiah.

**Angket Kebijakan Pemberian Kompensasi (X)**

Beri tanda (x) bagian pernyataan setuju dengan yang ada rasakan.

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS
1	Kompensasi yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi kerja Pegawai					
2	Jumlah Kompensasi yang Diberikan oleh Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					
3	Kompensasi dapat mempengaruhi Prestasi kerja Setiap Pegawai					
4	Kompensasi yang diberikan Kepada Pegawai Sesuai Dengan Kemampuan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					
5	Kompensasi yang Diberikan Sesuai dengan Tingkat Golongan Pegawai					
6	Selain Kompensasi Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan Memberikan Penghargaan Kepada Pegawai Yang Berprestasi					
7	Kompensasi yang Diberikan Relevan Dengan Tugas-Tugas Pegawai					
8	Kompensasi Dapat Merangsang Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai					

9	Kompensasi Yang Diberikan Sesuai dengan Masa Kerja dan Tanggungan Pegawai					
10	Pertunya Peningkatan Jumlah Kompensasi yang Diberikan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					

**Petunjuk pengisian**

- Bacalah pertanyaan ini dengan baik dan benar.
- Angket ini hanya bertujuan untuk mendapatkan/mengumpulkan data sebagai bukti untuk membuat karya ilmiah.

**Angket Penilaian Prestasi Kerja (Y)**

Beri tanda (x) bagian pernyataan setuju dengan yang ada rasakan.

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS
1	Merasa Suka Bekerja di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					
2	Mempunyai Keinginan Untuk Tetap Bekerja di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					
3	Suasana Kerja di Kantor Mendukung Terciptanya Peningkatan Prestasi Kerja					
4	Terdapat Kerjasama Antar Pimpinan dan Bawahan dalam Penyelesaian Pekerjaan					
5	Penyelesaian Setiap Pekerjaan Berpedoman pada Peraturan di Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan					
6	Hasil Kerja Setiap Pegawai Berpengaruh Terhadap Promosi Jenjang Karir Pegawai					
7	Pimpinan Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan akan memberikan Penghargaan Bagi Pegawai Yang Berprestasi					
8	Perum Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan tidak Berat Sebelah Kepada Semua Pegawai dalam Menilai Prestasi Kerja pegawai					
9	Tingkat Pendidikan Akan Mempengaruhi prestasi kerja Pegawai					
10	Pendidikan dan latihan Dapat Meningkatkan prestasi kerja Pegawai					

**Keterangan :**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 R : Ragu-ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju