

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI PT. MERPATI NUSANTARA AIRLINES  
BAGIAN RESERVASI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi

Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Oleh :

**DWI ERY RESPATI**

**NIM : 03410015**



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

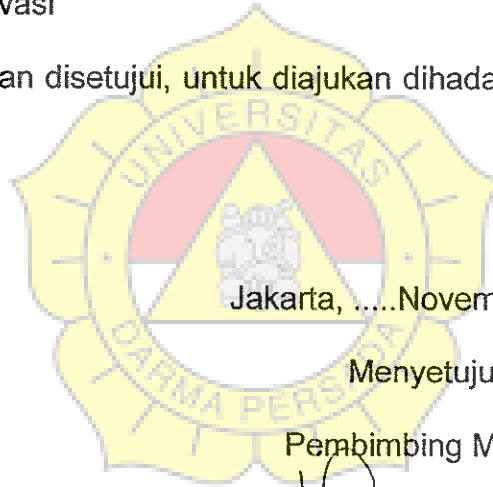
**JAKARTA**

**2007**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dwi Ery Respati  
NIM : 03410015  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan di PT. Merpati Nusantara Airlines bagian  
Reservasi"

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dihadapan panitia  
penguji skripsi sarjana.



Jakarta, .....November 2007

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui

Pembimbing Materi

  
(Firsan Nova, SE, MM)

18/12/7

  
(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dwi Ery Respati  
NIM : 03410015  
Program Studi : ( S1 ) Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

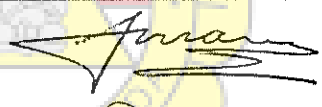
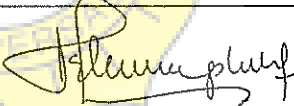

Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal Agustus 2007 dihadapan pembimbing dan penguji di bawah ini :

### PEMBIMBING

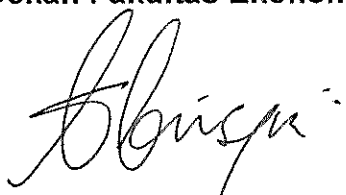


Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Drs. Imam Wibowo, M.Si	KETUA	
Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	ANGGOTA	
Ir. Hani Nurlatifah, MM	ANGGOTA	

Jakarta, Agustus 2007  
Universitas Darma Persada  
Program Sarjana Ekonomi (S1)  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Fauzi Baisyir, MM

## ABSTRAK

**Dwi Ery Respati : 03410015**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT.**

**Merpati Nusantara Airlines .**

XV + 79 Hal, 21 Tabel, 5 gambar, 3 lampiran

**Kata Kunci:** Kompensasi, Prestasi Kerja

**Tujuan Penulisan:** untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.

**Metode Penelitian:** dalam memperoleh data untuk bahan penulisan maka penulis melakukan riset lapangan dengan memberikan kuesioner yang dijawab oleh 40 responden karyawan bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines sebagai sampel. Selain itu penulis juga melakukan riset pustaka dengan membaca, mengutip secara langsung maupun tidak langsung dari buku-buku, literatur-literatur yang bersifat ilmiah yang berhubungan langsung dengan topik penelitian.

**Hasil Penelitian:** Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS dapat dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa faktor kompensasi (x) terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan  $Y = 10,887 + 0,803X$  dengan nilai  $R = 0,824$  (82,4%) dan  $R^2 = 0,678$  (67,8%), serta uji T = 8,950.

## Kesimpulan dan saran

Kesimpulan dari hasil pengolahan data dan analisis pembahasan adalah bahwa secara parsial pengaruh kompensasi berpengaruh kuat dan memberikan perubahan yang positif kearah peningkatan prestasi kerja karyawan di PT.Merpati Nusantara Airlines. Disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan pemberian kompensasi dan lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawan serta menetapkan standar prestasi kerja untuk pelaksanaan penilaian prestasi kerja.

Jakarta,.....November 2007



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ke Hadirat Allah SWT. Karena hanya dengan berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja”.

Skripsi ini adalah salah satu tugas akhir akademik dalam memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, di Universitas Dharma Persada, Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang membantu atas penyusunan skripsi ini, untuk itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Drs. Fauzi Baisyir, MM, selaku Dekan dan Bpk. Sukardi, SE, MM selaku PUDEK III Fakultas Ekonomi Unsada.
2. Bpk Firsan Nova, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Unsada.
3. Ibu Dini Rahayu, SE, selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Unsada, terima kasih atas saran-sarannya selama ini.
4. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, selaku dosen pembimbing materi I, terima kasih banyak telah membimbing saya dan telah meluangkan banyak waktunya di tengah kesibukan beliau.

5. Bpk Sukandi, yang telah banyak membantu sehingga saya dapat bekerja dan melakukan riset PT. MNA.
6. Bapak Yanuar Fadillah selaku Chief beserta para karyawan Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines Region Jakarta. Terima kasih telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Alm.Bapa, Ibu-ku dan kakaku tercinta yang telah membimbing serta mendoakanku.
9. Terima kasih untuk Mas Yanu dan Mas Joko yang tak pernah bosan memotivasiku dan selalu bersedia membantuku disaat aku membutuhkan bantuan.
10. Terima kasih juga kepada teman-teman di Marketing Division khususnya Bpk. Hendro Cahyono atas pengertian dan kebijaksanaannya yang memberikan waktu dan kesempatan untuk saya menyelesaikan kuliah dan skripsi saya.
11. Terima kasih untuk sahabatku tercinta Anggie (Thanks atas semangat dan kebersamaannya dalam segala hal), Naba ( thanks udah jadi sahabat baikku selama ini). Dan teman-teman baikku Yusef, Gia, Lala, Yunia, Ipung, Baby, Fika, Guntur, Ipay dan Chris " You're my best friend in my life". Serta teman-temen FE khususnya angkatan 2003.

Akhir kata penulis menyadari bahwa pennisan ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Jakarta,.....November 2007

( Penulis )



## DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	
<b>BAB I        PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	3
C. Perumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Hipotesis.....	5
<b>BABII        LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
1. Pengertian MSDM .....	6
2. Fungsi MSDM.....	6
3. Peranan MSDM.....	7

B. Perencanaan SDM .....	8
C. Kompensasi.....	9
1. Pengertian Kompensasi.....	9
2. Faktor-faktor kompensasi .....	10
3. Jenis Kompensasi.....	12
4. Metode Kompensasi .....	14
5. Sistem Kompensasi .....	15
D. Prestasi Kerja .....	16
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	16
2. Identifikasi Standar Prestasi Kerja .....	18
3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	21
4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	22
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	24

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	29
B. Jenis dan Sumber Data .....	29
C. Populasi dan Sampel.....	30
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	31
E. Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	33
F. Definisi Operasional Variabel .....	36
G. Desain Model Penelitian Statistik.....	37
H. Kerangka Berfikir .....	38

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan .....	39
2. Struktur Organisasi .....	43
3. Kegiatan Usaha .....	51
B. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Bagian Reservasi diPT.Merpati Nusantara Airlines.....	54
C. Pelaksanaan Penilaian prestasi Kerja Karyawan Bagian Reservasi di PT.Merpati Nusantara Airlines.....	55
D. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian.....	56
1. Profil Responden .....	56
2. Tanggapan Responden tentang variable yang Diteliti... 59	
2.1. Kompensasi.....	60
2.2. Prestasi Kerja .....	70
4. Analisis Kuantitatif.....	75
4.1 Regresi Linier Sederhana.....	75
4.2 Korelasi Product Moment .....	75
5.3 Pengujian Hipotesis(Uji T).....	76

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	781
DAFTAR PUSTAKA.....	79

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel IV.2 Profil Responden Berdasarkan Status .....	57
Tabel IV.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Tabel IV.5 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan Gaji.....	60
Tabel IV.6 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan UPah Harian.....	61
Tabel IV.7 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan Upah Insentif .....	62
Tabel IV.8 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan TUnjangan Hari Raya.....	63
Tabel IV.9 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan Uang Pensiun.....	64
Tabel IV.10 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan Pakaian Dinas .....	65
Tabel IV.11Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial Berdasarkan Kafetaria.....	66
Tabel IV.12 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial	

Berdasarkan Fasilitas Olahraga .....	67
Tabel IV.13 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial	
Berdasarkan Mushola.....	68
Tabel IV.14 Tanggapan Resp Mengenai Kompensasi Financial	
Berdasarkan Darmawisata .....	69
Tabel IV.15 Tanggapan Resp Mengenai Prestasi Kerja	
Berdasarkan Kualitas .....	70
Tabel IV.16 Tanggapan Resp Mengenai Prestasi Kerja	
Berdasarkan Kuantitas .....	71
Tabel IV.17 Tanggapan Resp Mengenai Prestasi Kerja	
Berdasarkan Waktu Kerja.....	72
Tabel IV.18 Tanggapan Resp Mengenai Prestasi Kerja	
Berdasarkan Tingkat Kehadiran .....	73
Tabel IV.19 Tanggapan Resp Mengenai Prestasi Kerja	
Berdasarkan Kerjasama .....	74
Tabel IV.20 Parameter Hubungan Faktor Kompensasi	
Terhadap Prestasi Kerja .....	75
Tabel IV.21 Parameter Uji T Pengaruh Parsial Kompensasi	
Terhadap Prestasi Kerja .....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Hipotesis Uji T .....	35
Gambar III.2 Desain Model Penelitian Statistik .....	37
Gambar Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar Struktur Organisasi.....	50
Gambar IV.1 Hipotesis Uji T .....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan baik yang menghasilkan barang (produk) maupun yang bergerak di bidang jasa selalu mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan akan melakukan tindakan-tindakan manajemen di semua bagian dalam perusahaannya. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Unsur Sumber Daya Manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam melakukan aktifitas mempunyai berbagai kelebihan seperti akal budi, kehendak, perasaan, dan sebagainya.

Dengan kemampuan tersebut maka Sumber Daya Manusia dapat berbuat apa saja sesuai dengan batas kemampuannya. Oleh karena itu perusahaan berkewajiban untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri manusia, sehingga dapat berkembang dan dapat digunakan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan.

Walaupun demikian, potensi yang ada dalam diri Sumber Daya Manusia harus di arahkan sedemikian rupa sehingga sejalan dengan tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut manajemen perusahaan haruslah mengatur segala kegiatan yang ada

dalam perusahaan agar berjalan sesuai dengan rencana perusahaan. Dalam rangka usaha pencapaian tujuan perusahaan dan prestasi kerja tidak terlepas dengan hasil kerja karyawan. Salah satu usaha yang paling mendasar yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi.

Dilain pihak perusahaan pemberian kompensasi diharapkan mampu membuat karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan.

Hal-hal tersebut diatas, dapat dikaitkan dengan usaha peningkatan Prestasi Kerja Karyawan yang dilakukan PT. Merpati Nusantara Airlines yaitu dengan cara pemberian kompensasi. Dalam hal pemberian kompensasi PT. Merpati Nusantara Airlines, memberikan kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan lain. Namun demikian, apakah kompensasi yang diberikan oleh PT Merpati Nusantara Airlines dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan khususnya bagian Reservasi?

Oleh karena itu pada penelitian ini, penulis berusaha mengkaji keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja dan penulis menentukan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines Jakarta".

## B. Pembatasan Masalah

Agar tujuan permasalahan dapat terfokus secara jelas dan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah dengan ruang lingkup penelitian adalah :

1. Kompensasi yang diteliti dibatasi pada indikator kompensasi financial dan kompensasi non financial.
2. Prestasi kerja karyawan yang diteliti dibatasi pada indicator kualitas, kuantitas, waktu kerja, tingkat kehadiran, kerjasama.

## C. Perumusan Masalah

Agar dapat lebih memusatkan analisis, maka penulis membatasi masalah pada motivasi pegawai terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Merpati Nusantara Airlines dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi Bagian Reservasi di PT Merpati Nusantara Airlines?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja Bagian Reservasi di PT Merpati Nusantara Airlines?
3. Apakah kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi PT Merpati Nusantara Airlines?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.
3. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan diharapkan dari penulisan ini menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan pihak manajemen guna kemajuan perusahaan dalam hal pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Bagi penulis agar dapat mengetahui dan menambah wawasan pengetahuan penulis baik yang bersifat teoritis maupun praktik dalam hal pemberian kompensasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi pembaca sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang memerlukan dan menaruh minat terhadap masalah yang di teliti.

## E. Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi di PT Merpati Nusantara Airlines

Ha : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.

Ho : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Reservasi di PT. Merpati Nusantara Airlines.

