

**PENGARUH KETERAMPILAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI TEKNISI
DI PT. PRIMA JABAR STEEL JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk salah satu Tugas Akademik dan Melengkapi Sebagai Syarat-syarat Guna
mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA 2008**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Evi Ariyati

NIM : 02410043

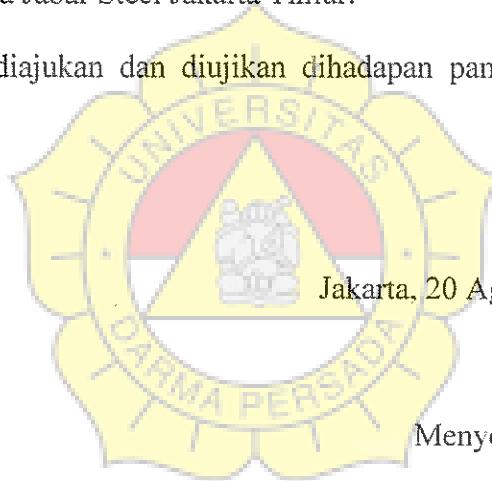
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Strata 1

Judul : Pengaruh Keterampilan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Prima Jabar Steel Jakarta Timur.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji
skripsi pada tanggal 20 Agustus 2008.



Jakarta, 20 Agustus 2008

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

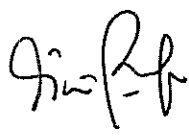
Menyetujui

Pembimbing Materi 1


(Firsan Nova, MM)


(Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM)

Pembimbing Materi 2


(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Evi Ariyati

NIM : 02410043

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : S1 - Ekonomi

Judul : Pengaruh Keterampilan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan divisi Teknisi di PT. Prima Jabar Steel Jakarta Timur.

Telah dinyatakan telah lulus ujian skripsi pada tanggal 20 Agustus 2008 dihadapan
pembimbing dan penguji dibawah ini.

Pembimbing,

(Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM)



(Dini Rahayu, SE)

Tim Penguji :

Ketua : Alfonsus, SE


Anggota : Dini Rahayu, SE

Drs. Sri Ari Wahyuningsih, MM

Tanda Tangan

Alfonsus
.....
Dini Rahayu
.....
Sri Ari Wahyuningsih
.....

Jakarta, 20 Agustus 2008
Universitas Darma Persada
Program Sarjana Ekonomi (S1)


Dekan Fakultas
Fauzi Batsyir
(Drs. Fauzi Batsyir, MM)
FAKULTAS EKONOMI

Abstraction

Evi Ariyati, NIM : 02.410.043, research title : "The Influence of Employees Skill and The Compensation of Performance Employees in Technical Division at PT. Prima Jabar Steel East Jakarta " under tuition Ms. Sri Ari Wahyuningsih and Ms Dini Rahayu.

And The intention of this research is for knowing is there are influence between The Employees Skill and The Compensation of Performance Employees in Technical Division at PT. Prima Jabar Steel East Jakarta .

The Method which using in this research is analysis of regresi doubled linear and analysis of regresi simple linear. For answering the formulation problem about the influence of employees skill and The Compensation of Performance Employees in Technical Division at PT. Prima Jabar Steel East Jakarta, that using kuesioner method which consist of responder profile and solution of responder.

From this result research of obtained data in the form answer kuesioner and was analysis make the result about an equation of doubled linear regresi that formed. If there is not employees skill it can make the employees performance be down and on the contrary, if the employees skill can be growing up, it can make the employees performance growing up and development.

By using this correlation analysis we get the result that the correlation coefficient it means the correlation between the employees skill and the Compensation of Performance Employees have a greet positive value. And for contribution between the employees skill and the Compensation of Performance Employees that the free variable can influence the variable tied. For That, PT. Prima Jabar Steel have to pay attention or more improve employees performance which there are since long ago, so that PT. Prima Jabar Steel can be better and development in the next future.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan sidang sarjana starsatu pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

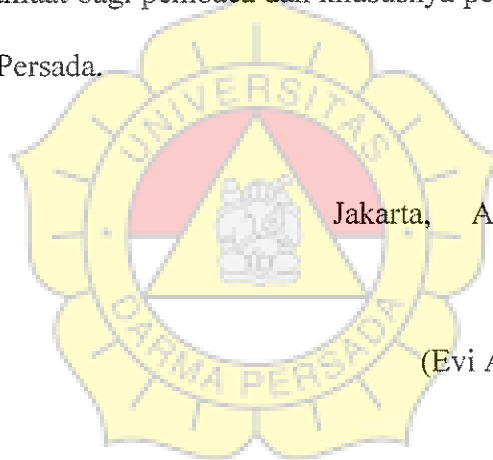
Dalam menyusun skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Papa dan Mama tercinta yang sudah sabar menunggu saya lulus kuliah dan telah memberi kepercayaan dan telah membiayai kuliah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Fauzi Baisyir, selaku dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan tugas skripsi ini.
3. Bapak Firsan Nova, SE. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Darma Persada.
4. Ibu Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM. selaku dosen pembimbing materi yang memberi arahan kepada penulis.
5. Ibu Dini Rahayu SE, selaku pembimbing teknis yang memberi arahan kepada penulis.
6. Ibu dan Bapak dosen yang telah memberi ilmu pengetahuan dan arahan kepada penulis.

7. Kakak-kakak ku dan keponakan ku Ririn, sahabat – sahabat ku Teh Nita, Nova dan yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu - persatu, A' Onie yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini walaupun dari jauh.
8. Kepada PT. Prima Jabar Steel yang sudah memberikan kesempatan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini, yang disebabkan keterbatasan waktu dan sumber informasi yang terbatas. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya penulis sendiri sebagai mahasiswi Universitas Darma Persada.



Jakarta, Agustus 2008

(Evi Ariyati)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
F. Hipotesis	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Pengertian Keterampilan	14
C. Pengertian Kompensasi	17
1. Faktor-faktor Kompensasi	18
2. Jenis-jenis Kompensasi	19
3. Sistem Pemberian Kompensasi.....	20
D. Pengertian Kinerja	21
1. Tujuan Kinerja	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
3. Metode Penilaian Kinerja	23
E. Kerangka pemikiran	26
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu tujuan	27
B. Jenis dan Sumber Data	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	29
E. Metode Analisis Data	30
F. Uji Hipotesis	31
G. Definisi Operasional Variabel	35
H. Konsep Variabel Operasional	36

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan 39

1. Sejarah Singkat PT. Prima Jabaar Steel 39

2. Visi Dan Misi 39

3. Struktur Organisasi 39

B. Analisis Dan Pembahasan 58

1. Deskripsi Data Responden 58

2. Pembahasan Persepsi Responden 60

3. Analisis Linier Sederhana 79

4. Analisis Linier Berganda 83

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 89

B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA 91

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Halaman		
Tabel 3.1	Bobot/skor jawaban responden	28
Tabel 3.2	Kelas Interval Durbin Watson Predikat Autokorelasi.....	33
Tabel 3.3	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	34
Tabel 3.4	Konsep Variabel Operasional Keterampilan Karyawan	36
Tabel 3.5	Konsep Variabel Operasional Kompensasi	37
Tabel 3.6	Konsep Variabel Operasional Kinerja Karyawan	38
Table 4.1	Jenis Kelamin.....	58
Table 4.2	Masa Kerja Responden	59
Table 4.3	Pendidikan Responden	59
Tabel 4.4	Status Kepegawaian Responden	60
Tabel 4.5	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1	61
Tabel 4.6	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2	61
Tabel 4.7	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3	62
Tabel 4.8	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4	63
Tabel 4.9	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5	63
Tabel 4.10	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 6	64
Tabel 4.11	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 7	65
Tabel 4.12	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 8	66
Tabel 4.13	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 9	67
Tabel 4.14	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 10	68
Tabel 4.15	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 11	69
Tabel 4.16	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 12	70
Tabel 4.17	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 13	70
Tabel 4.18	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 14	71
Tabel 4.19	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 15	72
Tabel 4.20	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 16	73
Tabel 4.21	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 17	73
Tabel 4.22	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 18	74
Tabel 4.23	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 19	75
Tabel 4.24	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 20	75
Tabel 4.25	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 21	76
Tabel 4.26	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 22	77
Tabel 4.27	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 23	77
Tabel 4.28	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 24	78
Tabel 4.29	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 25	79
Tabel 4.30	Model Summary	80
Tabel 4.31	Coefficients	80
Tabel 4.32	Model Summary	82
Tabel 4.33	Coefficients	82

Tabel 4.34 Model Summary 84
Tabel 4.35 Coefficients 84
Tabel 4.36 Anova 86
Tabel 4.37 Coefficient Correlation 87
Tabel 4.38 Durbin Watson 88



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Simultan	32
Gambar 3.2 Kurva Distribusi F Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Parsial	32
Gambar 4.1 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Parsial	81
Gambar 4.2 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Parsial	83
Gambar 4.3 Kurva Distribusi F Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Parsial	85
Gambar 4.4 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Parsial	86
Gambar 4.5 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Simultan	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran I	Surat Riset	1 lampiran
Lampiran II	Surat Bimbingan	1 lampiran
Lampiran III	Struktur Organisasi Perusahaan	1 lampiran
Lampiran IV	Kuesioner	5 lampiran
Lampiran V	Tabulasi Hasil Kuesioner	2 lampiran
Lampiran VI	F Tabel	1 lampiran
Lampiran VII	t Tabel	1 lampiran



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini ditulis berdasarkan realita yang ada, dimana banyak perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan ditunjang setelah adanya kenaikan BBM, rendahnya keterampilan karyawan dan kompensasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persaingan dalam bisnis erat hubungannya dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, baik sumber daya modal maupun sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia sendiri dapat memberikan nilai tambah dalam setiap aktifitas bisnis, serta sumber daya manusia harus selalu siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat seberapa besar sumbangan yang diberikan pada perusahaan tersebut.

Lingkungan perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan semangat kerja karyawan, oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bisa menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan diperlukan suatu dorongan yang baik dari berbagai pihak, baik dari perusahaan maupun dari keluarga karyawan agar dapat bekerja lebih baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Masalah hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan sangat penting, hal ini disebabkan semakin dirasakan pentingnya unsur manusia di dalam perusahaan yaitu sebagai unsur penggerak. Oleh karena itu pembinaan hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan hendaknya berorientasi pada terciptanya kinerja yang baik.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai. Perusahaan harus merencanakan dan mengadministrasikan program - program pemberian kompensasi secara benar, efektif dan efisien. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan secara individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka dimata keluarga dan masyarakat, dengan demikian jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kinerja karyawan akan menurun.

Dilain pihak keterampilan merupakan satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dipandang dari sudut bagaimana caranya untuk menggali kemampuan diri para karyawan, yang menjadi perbuatan nyata untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai kemampuan kinerja yang berbeda disebabkan perbedaan tingkat pendidikan dan umur, walaupun begitu mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan

kemudian menganalisa informasi tersebut.

PT. Prima Jabar Steel di divisi teknisi adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi pabrik – pabrik (mobil, pertambangan, minyak bumi dan lain sebagainya). Jenis usaha yang sedang dijalankan saat ini adalah *Explosive Emulsion Mining Plant (Solution Tank, Emulsion Tank, Laboratory Container, Workshop Container, Hand rail working deck dan side insulation with conveyor belt, dan lain-lain) dan Automotive Painting Plant (Oven, Painting Booth, Air Supply House, Metal Body pre-treatment Plant, Installtion of Robotic Painting Manchine)*. Fenomena yang ada di perusahaan ini adalah keterampilan karyawan yang ada masih sesuai dengan apa yang di miliki perusahaan walaupun karyawan dituntut dalam team work, selalu meyesuaikan diri, dan selalu berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Kompensasi juga masih kurang memadai sehingga banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan khususnya yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan selalu mengadakan training bagi karyawan lama maupun calon karyawan yang ingin masuk perusahaan ini dan perusahaan selalu mengadakan penilaian kinerja setiap dua kali dalam satu tahun.

Dari uraian diatas jelas bahwa setiap orang ingin bekerja dan berusaha karena didorong oleh suatu kebutuhan untuk memenuhi sesuatu yang diinginkan. Oleh sebab itu keterampilan dari karyawan harus dikembangkan agar mereka

dapat melakukan tugasnya dengan baik dan berhasil, sehingga membawa dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan divisi Teknisi Di PT. Prima Jabar Steel Jakarta Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun dentifikasi masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Sistem perencanaan sumber daya manusia yang kurang tepat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Sistem seleksi yang kurang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Perencanaan program dan kegiatan yang kurang matang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengorganisasian yang tidak jelas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Sumber Daya Manusia yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Sistem penilaian prestasi kerja yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Keterampilan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Keterampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Agar penulisan lebih terarah, maka masalah penelitian hanya dibatasi pada masalah keterampilan karyawan dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berhubung keterbatasan waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah hanya pada keterampilan karyawan dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel ?
2. Apakah keterampilan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel ?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan dan kompensasi secara

simultan terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel.

- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di divisi teknisi di PT. Prima Jabar Steel.

2. Manfaat

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis adalah untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dan sebagai awal pengalaman dalam melakukan penelitian yang ditunjang dari teori-teori, sehingga mendapat wawasan dan pengalaman, serta untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana di Universitas Darma Persada.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama yang menyangkut tentang keterampilan karyawan dan kompensasi kepada karyawannya dimasa yang akan datang.
- c. Bagi pembaca diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi atau masukan untuk penelitian serupa berikutnya.

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah diatas dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

1. Pengaruh keterampilan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ho : Diduga keterampilan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.

Ha : Diduga keterampilan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.

2. Pengaruh keterampilan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ho : Diduga keterampilan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.

Ha : Diduga keterampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.

3. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Ho : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.

Ha : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jabar Steel.