

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. RIZKI MAJU MOTOR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

LIZA YUNITA

01410030



21/8003/05 EE/06-07
698-5 YUN-P

MHS

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

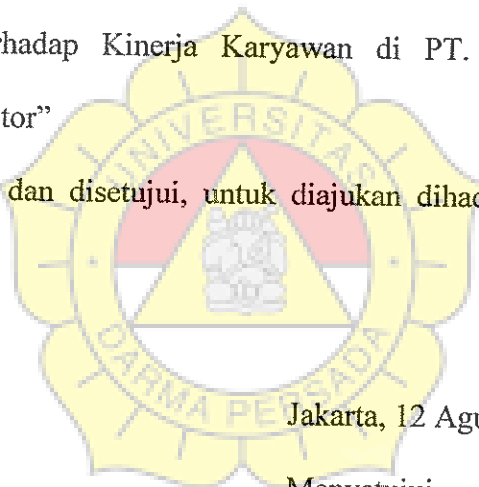
JAKARTA

2006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Liza Yunita
Nim : 01410030
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizki Maju Motor"

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



Jakarta, 12 Agustus 2006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE.MM)

Firsan Nova
24/8/06

Menyetujui

1) Pembimbing Materi I

Dra. Endang Tri Pujiastuti

(Dra. Endang Tri Pujiastuti)

2) Pembimbing Materi II

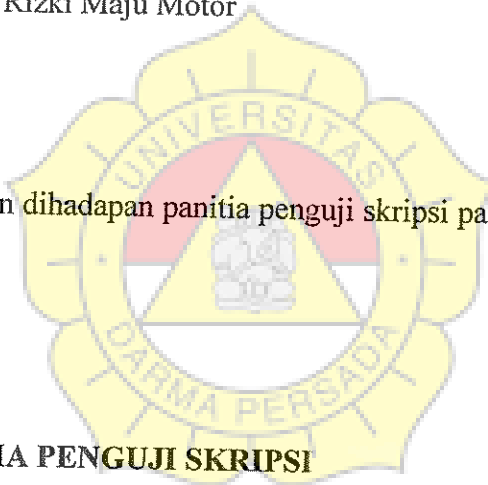
Dini Rahayu

(Dini Rahayu, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Liza Yunita
NIM : 01410030
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizki Maju Motor

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 15 Agustus 2006 dengan nilai A.



PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Drs. Sukandi, MM	Ketua	
M. Ramdan, SE. MT. MM	Anggota	
Dra. Endang Tri Pujiastuti	Anggota	

ABSTRACT

LIZA YUNITA: 01410030

Financial and non financial compensation influences to worker's performance at PT. Rizki Maju Motor.

xiii + 97 pages, 31 tables, 6 pictures, 7 attachments.

Keywords: financial and non financial compensation, work performance.

Research Objectives: to know the influences of financial compensation and non financial compensation to the worker's performance at PT. Rizki Maju Motor.

Research Methods : finding the data for writing material, the writer must research the objects directly by giving questioners to all worker's/staff one by one and those questioners have to be answered by them selves, it is used as a sample. Beside that the writer also does some research documentation by reading books, citing from books and literatures which are related to the topic of research.

The Outcome of the Research: the writer has started the research from May till August, data processing and research description used SPSS program. Looking at the result of data processing, it could be explained based on the financial compensation variable hypothesis (x_1) influence the work performance (y) partially and significant by t calculated $2,197 > t$ table $2,021$ with $\alpha = 5\%$, and the non financial compensation variable (x_2) influence the work performance (y) by t calculated $2,333 > t$ table $2,021$ with $\alpha = 5\%$.

Based on the hypothesis, it is explained simultaneously that the financial (x_1), and the non financial compensation variable (x_2) influence the work performance (y) simultaneously that value F calculated $5,082 > F$ table $3,22$ with $\alpha = 5\%$.

The value of Adjusted R Square $0,163$ or $16,3\%$, it means that the sum of independent variable explain the variation of changes to the dependent variable are $16,3\%$ and the rest, $83,7\%$ were explained by other factors.

The Multicolonearity test to coefficient correlation value between $0,01$ independent variable is that there are no multicolonearity. $1,897$ DW value means that there are no autocorrelation, so that double linear regression model which are supplied from this research is proper or available to use.

Based on the calculating result above and the data processing, it is founded that there are a simple linear regression model such as: $Y = 7,442 + 0,661 X_1$ and $Y = 9,586 + 0,464 X_2$.

Based on the calculating result above and the data processing too, it is founded that there are double linear regression model such as: $Y = 0,233 + 0,668 X_1 + 0,468 X_2$.

Herewith, it is concluded that from both independent variable have significant and influence to the dependent variable partially and simultaneously.

Summary and Suggestion : the summary of the analysis result is that the non financial compensation has more influence the work performance for PT. Rizki Maju

Motor staff rather than the financial compensation. The writer suggested that the company must be to correct or increase the financial compensation which is given to the staff and the writer also suggest that the company has to be more generous to all staff and increase the standard of worker's performance.

Advisor



(Dra. Endang Tri Pujiastuti)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizki Maju Motor”.

Skripsi ini adalah salah satu tugas akhir akademik dalam memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, di Universitas Darma 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 Fakultas Ekonomi Unsada
2. Bpk Firsan Nova, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen Unsada.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, selaku dosen pembimbing materi I, terima kasih banyak telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya, memberikan arahan-arahan dan bimbingan yang sangat berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dini Rahayu, SE, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen, yang juga merangkap sebagai dosen pembimbing materi II, terima kasih banyak atas arahan-arahan dan bimbingannya serta telah meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. PT. Rizki Maju Motor, terima kasih telah memberikan kesempatan dan bantuannya dalam proses pembuatan skripsi ini khususnya untuk Bpk Amrun Bin Dahlan, Bpk Dorry, Bpk Aldi, Ika, Zifah dan seluruh karyawan PT. Rizki Maju Motor yang dengan suka rela bersedia menjadi objek penelitian.
6. Terima kasih buat kedua orang tuaku tercinta yang selalu sayang dan membimbingku sedari kecil, serta doa dan motivasinya untuk selalu mengingatkanku belajar dan belajar terus.
7. Terima kasih buat kakak-kakakku tersayang yang selalu memberikan saran dan membantuku disaat aku butuh bantuan.
8. Terima kasih buat R. Firman Herdy Priyanto, yang selalu sabar dan membantuku.
9. Terima kasih buat teman-temanku, terutama Noeng & Muthe yang selalu memotivasiku, Rio, Dio, Wilman, Arief, Iman, serta teman-teman FE yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

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

Jakarta, Agustus 2006

(Penulis)

DAFTAR ISI

Halaman	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	4
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian MSDM	9

	2. Fungsi MSDM.....	10
B.	Kompensasi.....	12
	1. Pengertian Kompensasi.....	12
	2. Tujuan Kompensasi.....	15
	3. Kompensasi Finansial.....	17
	4. Kompensasi Non Finansial.....	19
C.	Kinerja.....	20
	1. Pengertian Kinerja.....	20
	2. Indikator Penilaian Kinerja.....	22
	3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	23
D.	Kerangka Pikir Penelitian.....	28
BAB III	METODE 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.....	32
F.	Definisi Variabel Operasional.....	37
G.	Hipotesis.....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	39
	1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan.....	39

2. Struktur Organisasi.....	41
3. Kegiatan Usaha.....	44
4. Visi dan Misi Perusahaan.....	46
B. Pembahasan dan analisis Hasil Penelitian.....	47
1. Profil Responden.....	47
2. Analisis Kualitatif Kompensasi Finansial.....	51
3. Analisis Kualitatif Kompensasi Non Finansial	61
4. Analisis Kualitatif Kinerja Karyawan.....	66
5. Analisis Kuantitatif	72
a. Regresi Linear Sederhana.....	72
b. Regresi Linear Berganda.....	73
c. Koefisien Determinan.....	73
d. Pengujian Hipotesis.....	75
e. Uji Multikolinearitas	77
f. Uji Autokorelasi.....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

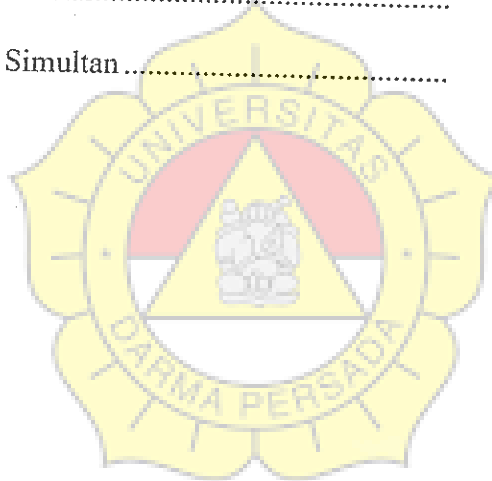
Halaman	
Tabel IV.1 Profil Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel IV.2 Profil Responden Berdasarkan Status.....	48
Tabel IV.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.4 Profil Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	49
Tabel IV.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel IV.6 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bln.....	50
Tabel IV.7 Tanggapan Resp Mengenai Gaji Berdsrkan Tingkat Bayaran	52
Tabel IV.8 Tanggapan Resp Mengenai Gaji Berdsrkan Struktur	53
Tabel IV.9 Tanggapan Resp Mengenai Gaji Berdsrkan Penentuan.....	54
Tabel IV.10 Tanggapan Resp Mengenai Gaji Berdsrkan Metode	55
Tabel IV.11 Tanggapan Resp Mengenai Gaji Berdsrkan Kontrol	56
Tabel IV.12 Tanggapan Resp Mengenai No. 1 ttg Upah Insentif.....	57
Tabel IV.13 Tanggapan Resp Mengenai No. 2 ttg Upah Insentif.....	58
Tabel IV.14 Tanggapan Resp Mengenai No. 3 ttg Upah Insentif.....	59
Tabel IV.15 Tanggapan Resp Mengenai No. 4 ttg Upah Insentif.....	60
Tabel IV.16 Tanggapan Resp Mengenai No. 5 ttg Upah Insentif.....	61
Tabel IV.17 Tanggapan Resp Mengenai Tunjangan Hari Raya	62
Tabel IV.18 Tanggapan Resp Mengenai Kafeteria.....	63

Tabel IV.19 Tanggapan Resp Mengenai Mushala	64
Tabel IV.20 Tanggapan Resp Mengenai Fasilitas Olah Raga	65
Tabel IV.21 Tanggapan Resp Mengenai Darmawisata.....	66
Tabel IV.22 Tanggapan Atasan Mengenai Kualitas	67
Tabel IV.23 Tanggapan Atasan Mengenai Kuantitas	68
Tabel IV.24 Tanggapan Atasan Mengenai Supervisi	69
Tabel IV.25 Tanggapan Atasan Mengenai Kehadiran.....	70
Tabel IV.26 Tanggapan Atasan Mengenai Konservasi.....	71
Tabel IV.27 Model Summary ^b (R Square).....	74
Tabel IV.28 Coefficients ^a (Uji t)	75
Tabel IV.29 Anova ^b (Uji F).....	76
Tabel IV.30 Coefficient Correlations ^a (Uji Multikolinearitas).....	77
Tabel IV.31 Model Summary ^b (Uji Autokorelasi).....	78



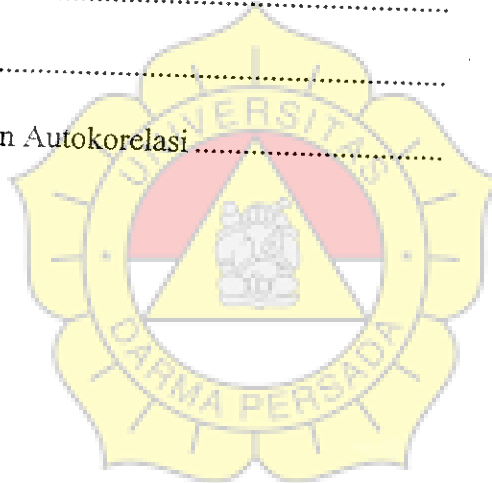
DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	28
Gambar III.1 Hipotesis Parsial (Uji t).....	34
Gambar III.2 Hipotesis Simultan (Uji F).....	35
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar IV.2 Pembahasan Hipotesis Parsial.....	76
Gambar IV.3 Pembahasan Hipotesis Simultan.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman	
Lampiran 1. Kuesioner.....	84
Lampiran 2. Profil Responden	87
Lampiran 3. Tabulasi Skor X_1 , X_2 , Y	88
Lampiran 4. Tabulasi Hasil Skor X_1 , X_2 , Y	91
Lampiran 5. Regresi Berganda.....	92
Lampiran 6. Regresi Sederhana	94
Lampiran 7. Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia. Maju atau mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu semakin maju dan berkembangnya suatu perusahaan, pengembangan sumber daya manusia akan selalu mendapat perhatian agar kinerja perusahaan di kemudian hari dapat lebih ditingkatkan.

Dewasa ini hal tersebut merupakan tuntutan bahkan suatu kewajiban karena perusahaan menghadapi faktor eksternal atau lingkungan eksternal perusahaan yang dinamis serta mengandung unsur ketidakpastian. Faktor eksternal yang dimaksud antara lain : perubahan teknologi, perkembangan situasi pasar, kebijakan para pesaing, kebijakan pemerintah maupun pengaruh situasi global.

Menghadapi situasi tersebut pimpinan perusahaan seyogyanya tanggap dan mampu menghadapi perubahan situasi agar dapat tetap hidup serta mampu tumbuh dan berkembang. Kehadiran pimpinan sangat dibutuhkan agar motivasi bawahan (karyawan) tetap tinggi, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan yang pada gilirannya kinerja perusahaan dapat diwujudkan.

Dalam usaha memotivasi para bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan perlu memperhatikan bahwa para bawahan tersebut bekerja karena didasarkan pada motif dan kebutuhan tertentu serta mengharapkan imbalan dari hasil pekerjaannya. Imbalan yang diterimanya baik dalam bentuk kompensasi maupun dalam bentuk fasilitas-fasilitas lainnya yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Dalam memberikan kompensasi yang wajar, perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan tidak akan memberikan kompensasi yang wajar jika karyawan tersebut bekerja malas atau menerima kompensasi yang nilainya sama besar dengan karyawan yang bekerja secara bersungguh-sungguh.

Pada kenyataannya, banyak perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak adil dan tidak layak kepada para karyawannya, padahal mereka telah memberikan waktu, kemampuan dan ketrampilannya dengan harapan diberikan kompensasi yang cukup sebagai penghargaan. Dampak dari permasalahan semacam ini akan membawa banyak kerugian bagi perusahaan itu sendiri baik tingginya angka kemangkiran (absensi), banyaknya keluhan karyawan yang dapat menurunkan produktivitas kerja, terjadinya pemogokan maupun tingginya *turn over* karyawan, sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Besar kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan di masyarakat. Untuk itu didalam pengelolaan kompensasi perusahaan haruslah

berpedoman pada kebijakan yang berlaku sehingga semangat dan kegairahan kerja serta motivasi dari para karyawan tidak menurun.

Tingkat kompensasi yang diberikan PT. Rizki Maju Motor belum dapat memenuhi keinginan para karyawannya, baik dari segi finansial yaitu dari tingkat bayaran gaji dan insentif sampai dengan kontrol pembayaran gaji dan insentif, maupun non finansial yaitu dari pemberian tunjangan hari raya sampai dengan fasilitas-fasilitas yang kurang memadai dan program darmawisata bagi karyawan. Kemudian kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan sepertinya sedikit menurun, hal ini mungkin dapat disebabkan oleh pemberian tingkat kompensasi yang belum dapat memenuhi keinginan para karyawan tersebut.

Untuk dapat memotivasi para karyawannya PT. Rizki Maju Motor telah memberikan balas jasa dalam bentuk kompensasi baik finansial maupun non finansial. Namun demikian, masih ada saja masalah-masalah baik yang berkaitan dengan imbalan yang diberikan maupun masalah absensi bila hal ini dibiarkan, maka cepat atau lambat akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

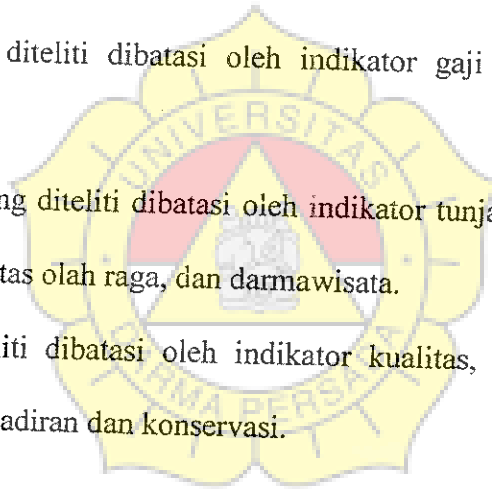
Dalam hal ini jelaslah bahwa dengan memotivasi karyawan secara tepat yakni dengan memberikan kompensasi yang pantas kepada para karyawan, maka para karyawan itu sendiri akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan/sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan akan mendapatkan perhatian pula. Berdasarkan uraian tersebut diatas,

maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rizki Maju Motor.”**

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 finansial yang diteliti dibatasi oleh indikator gaji dan upah insentif.
2. Kompensasi non finansial yang diteliti dibatasi oleh indikator tunjangan hari raya, kafetaria, mushala, fasilitas olah raga, dan darmawisata.
3. Kinerja karyawan yang diteliti dibatasi oleh indikator kualitas, kuantitas, supervisi yang diperlukan, kehadiran dan konservasi.



C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, yakni melihat keterkaitan sistem kompensasi yang dilaksanakan perusahaan baik finansial maupun non finansial dengan kinerja karyawan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor?

2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor ?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor?

D. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Maju Motor.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah :

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian sidang Sarjana Ekonomi Universitas Darma Persada, Jakarta.

- b. Untuk menambah pengetahuan mengenai kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah :

- a. Dengan diketahuinya kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan gaji dan upah insentif yang diberikan kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- b. Dengan diketahuinya kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawannya seperti THR, kafetaria, mushala, fasilitas olah raga, dan darmawisata, sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- c. Dengan diketahuinya kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan lebih memperhatikan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan di kemudian hari dapat lebih ditingkatkan.

3. Bagi Umum

Agar pembaca dapat menambah wawasannya dibidang kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan pada perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis melakukan pembahasan mengenai latar belakang penelitian, pembatasan masalah, masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi uraian tentang landasan teori antara lain teori manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas pengertian dan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia, teori tentang kompensasi yang terdiri atas pengertian, tujuan, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, indikator kompensasi finansial, dan indikator kompensasi non finansial, serta teori kinerja karyawan yang terdiri atas pengertian, indikator penilaian kinerja dan manfaat penilaian kinerja, dan juga bentuk kerangka pikir penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan informasi tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan pengolahan data, metode pengolahan dan analisis data, defenisi variabel operasional, dan hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, memaparkan gambaran umum perusahaan yang ditinjau berdasarkan sejarah singkat dan perkembangan perusahaan,

struktur organisasi, kegiatan usaha, visi dan misi perusahaan, serta pembahasan dan analisis hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dimuat kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk PT. Rizki Maju Motor dalam pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

