

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIVISI KREDIT PROGRAM  
PT "X" DI JAKARTA  
SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIVISI KREDIT PROGRAM PT. "X"  
DI JAKARTA**

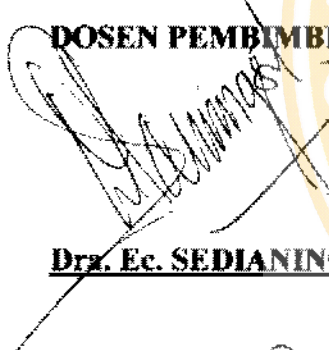
**DIAJUKAN OLEH :**

**DIAN PALUPI**

**No. Pokok : 049711623 E**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Dr. Ec. SEDIANINGSIH AK., MSI.**

**TANGGAL** 26-3-2009 .....

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE**

**TANGGAL** 26-3-2009 .....

**Lembar Persetujuan**

**Surabaya, 20 FEBRUARI 2009**

**Telah Diterima Dengan Baik Dan Siap Untuk Diuji**

**Dosen Pembimbing,**



**Dra. Ec. SEDIANINGSIH Ak., Msi.**



## ABSTRAK

Seringkali terjadi friksi antara perusahaan dan karyawan berkaitan dengan kompensasi. Bagi karyawan terkadang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum layak dengan alasan-alasan antara lain tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau tidak sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya bagi perusahaan, alasan yang mungkin dikemukakan dalam masalah ini adalah karyawan belum dapat memenuhi target kinerja yang diharapkan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting bagi perusahaan.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan divisi Kredit Program PT. "X" di Jakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang digali dengan instrumen kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 40 orang karyawan divisi kredit, teknik sampling yang digunakan menggunakan sensus, sehingga seluruh anggota populasi diteliti. Alat uji yang digunakan berupa regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas.

Masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai koefisien regresi paling besar yaitu sebesar 0,521. Berarti bila ada perubahan sebesar 1 satuan dari kompensasi finansial langsung maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,521. Sedangkan nilai koefisien regresi kompensasi finansial tak langsung sebesar 0,505 yang menunjukkan bahwa perubahan kompensasi finansial tak langsung sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,505. Nilai *R square* sebesar 0,671 dapat diartikan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 67,1% dan hanya 32,9 % dipengaruhi oleh unsur-unsur lain diluar variabel bebas penelitian.