

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT INTRASCO KILAT CARGO**

PALEMBANG



Skripsi Oleh :

RYAN ASRI ARIFianto

01081001063

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDRALAYA

2012

S
650.314 07
Rya
P
C-121093
2012

R: 22910/23463

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT INTRASCO KILAT CARGO**

PALEMBANG



Skripsi Oleh :

RYAN ASRI ARIFianto

01081001065

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDRALAYA

2012

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RYAN ASRI ARIFianto
NIM : 01081001065
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT
INRASCO KILAT CARGO PALEMBANG**

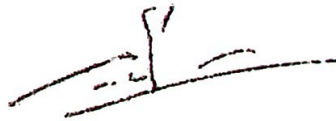
PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 3 April 2012

Ketua :

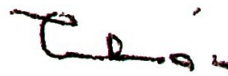


Drs. H. Supardi A Bakri MPA

NIP. 195105121978031002

Tanggal : 3 April 2012

Anggota :



Drs. Yuliansyah M Diah MM

NIP. 195607011985031003

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : RYAN ASRI ARIFianto
NIM : 01081001065
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT
INTRASCO KILAT CARGO PALEMBANG

Telah dilaksanakan Ujian Komprehensif pada tanggal 2 Mei 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 2 Mei 2012

Ketua,



Drs. H. Supardi, A. Bakri M.P.A
NIP. 195105121978031002

Anggota,



Drs Yuliansyah M. Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen M.Si.
NIP. 195210031976021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E
NIP. 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Ryan Asri Arifianto

NIM : 01081001065

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap
Motivasi Kerja pada PT Intrasco Kilat Cargo Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Inderalaya 4 Mei 2012

Pembimbing skripsi,

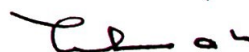
Ketua

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A

Nip. 195105121978031002



Drs. Yuliansyah M. Diah M.M

Nip. 195607011985031003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ryan Asri Arifianto
NIM : 01081001065
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh pemberian Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja pada PT Intrasco Kilat Cargo Palembang

Pembimbing,

Ketua : Drs. H. Supardi A Bakri M.P.A
Anggota : Drs. Yuliansyah M Diah M.M
Tanggal diuji : 2 Mei 2012

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah tim pembimbing.

Isi Skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar keserjanaan saya.

Inderalaya, 4 Mei 2012
Yang memberi pernyataan,



Ryan Asri Arifianto
NIM. 01081001065



Khidup di dunia hanya sekali maka itu gunakanlah untuk berbuat kebaikan dan berbagi kebahagiaan dengan orang lain

Bertaqwalah kepada Tuhanmu dan takutlah pada hari akhir, sesungguhnya janji Allah pasti benar maka janganlah kamu sekali kali terpedaya oleh kehidupan dunia dan jangan sampai kamu terpedaya oleh penipu dalam (mentaati) Allah (Lukman:33)

Persembahkan:

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta (Bpk Hasan Basri dan Ibu Nurhayati)*
- ❖ Seluruh dosen manajemen*
- ❖ Ayunda, kakak dan keluarga*
- ❖ Silfi elni setria*
- ❖ Sahabat-sahabatku*
- ❖ Teman-teman manajemen*
- ❖ Dan Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karna atas izin-Nya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya

Penulisan skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja pada PT Intrasco Kilat Cargo Palembang”. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Analisis dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer dan sekunder, adapun data primer didapat dengan cara wawancara, observasi dan membagikan kuesioner. Serta data sekunder terdapat dari buku-buku atau literatur yang relevan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi berganda antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja yakni masing-masing untuk variabel gaji sebesar 0,058 variabel tunjangan sebesar 0,682 dan variabel bonus sebesar 0,243. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap motivasi kerja adalah variabel tunjangan yakni dengan nilai koefisien sebesar 0,682

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak PT Intrasco Kilat Cargo Palembang untuk meningkatkan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat pula.

Penulis

Ryan Asri Arifianto

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karna atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Motivasi kerja pada PT Intrasco Kilat Cargo Palembang”** sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini yang antara lain :

1. Prof. Dr. Hj Badia Perizade, M.B.A selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. H. Syamsurijal A.K Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Drs. Mohammad Adam S.E M.E dan Welly Nailis S.E M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Drs. Zakaria Wahab M.B.A selaku dosen pembimbing akademik
5. Drs. H. Supardi A Bakri M.P.A dan Drs. Yuliansyah M Diah M.M selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, nasihat, bekal ilmu hidup dan segalanya sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalani hidup
7. Kakak-kakakku tersayang Lina, Lidya, Dian, Reza, dan Harry yang telah memberikan bimbingan, doa, nasihat dan semangat
8. Kekasih tersayang Silfi elni setria yang selalu memberi dukungan, semangat, dan doa
9. Pimpinan beserta karyawan PT Intrasco Kilat Cargo Palembang yang telah membantu penulis dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan

10. Semua Bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
11. Mbak Ninil dan Kak Hendry yang telah membantu penulis dalam segala kelancaran urusan dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Staf Fakultas dan Perpustakaan Ekonomi yang telah membantu kelancaran perkuliahan penulis selama ini
13. Teman-temanku Wahyu, Septi, Kemas, Issac, Mahareta, Herlina, Kurnia, Mashdar, Otym, Eko, Ali yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan
14. Teman-teman Manajemen 2008, kakak tingkat, dan adik tingkat seperjuangan
15. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah turut membantu penulis

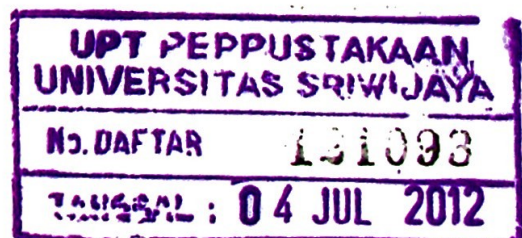
Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kelemahan-kelemahan karna berbagai keterbatasan yang penulis miliki sehingga penulisan skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang

Indralaya, Mei 2012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	Iii
HALAMAN PERSETUJUAN ABSTRAKSI	Iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	V
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	Vi
KATA PENGANTAR	Vii
UCAPAN TERIMA KASIH	Viii
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	Xiii
DAFTAR GAMBAR	Xiv
DAFTAR LAMPIRAN	Xv
ABSTRAK	Xvi
<i>ABSTRACT</i>	Xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kompensasi	9
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.2. Pengertian Kompensasi Finansial dan Non Finansial	10
2.1.3. Sistem Kompensasi	11
2.1.4. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	12
2.1.5. Pengertian Motivasi.....	14
2.1.6. Teori-teori Motivasi.....	16
2.1.7. Jenis-jenis Motivasi.....	19
2.1.8. Alat-alat Motivasi.....	19
2.1.9. Tujuan Motivasi.....	20

x



2.1.10 Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	21
2.1.11 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	23
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Lokasi Penelitian	26
3.2. Populasi Penelitian	26
3.3. Jenis dan Sumber Data	27
3.4. Metode Pengumpulan Data	28
3.5. Batasan Operasional Variabel	29
3.6. Teknik Analisis Data	30
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	33
4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	33
4.2. Profil Responden.....	34
4.3. Kegiatan Bisnis Perusahaan	34
4.4. Visi dan Misi Perusahaan	35
4.5. Struktur Organisasi.....	35
4.6. Uraian Pekerjaan.....	37
4.7. Pemberian Kompensasi di PT Intrasco Kilat Cargo.....	39
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1. Analisis Kuantitatif Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja.....	46
5.1.2. Profil Responden	46
5.1.3. Pengujian Kuesioner	47
5.1.3.1. Uji Validitas	47
5.1.3.2. Uji Realibilitas	49
5.1.4. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden	50
5.1.4.1. Jawaban Responden terhadap Pemberian Kompensasi.....	50

5.1.4.2. Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja.....	60
5.1.5. Kesimp[ulan analisis frekuensi	65
5.1.6 Analisis Regresi Berganda.....	65
5.1.7. Uji Model	68
5.1.8. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.....	71
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	74
6.1. Kesimpulan	74
6.3. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar gaji karyawan PT Intrasco	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi absensi karyawan PT Intrasco	6
Tabel 3.1 Daftar karyawan PT Intrasco.....	27
Tabel 3.2 Tabel definisi operasional variabel.....	29
Tabel 4.1 Identitas responden	34
Tabel 4.2 Daftar Upah minimum sektoral Sumsel	41
Tabel 4.3 Data relasi PT Intrasco	43
Tabel 5.1 Hasil uji validitas	48
Tabel 5.2 Hasil uji reabilitas.....	49
Tabel 5.3 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan pembayaran gaji selalu diberikan tepat waktu.....	51
Tabel 5.4 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan gaji mengalami kenaikan secara berkala	52
Tabel 5.5 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan gaji yang diterima sudah cukup memuaskan.....	53
Tabel 5.6 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan sistem penggajian sesuai dengan kontribusi karyawan.....	54
Tabel 5.7 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan pembayaran tunjangan selalu diberikan tepat waktu	55
Tabel 5.8 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan tunjangan yang diberikan mengalami kenaikan setiap tahun.....	56
Tabel 5.9 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan pemberian tunjangan berdasarkan atas asas pemerataan.....	57
Tabel 5.10 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan bonus selalu diberikan setiap tahun	58
Tabel 5.11 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan pemberian bonus selalu tepat waktu.....	59
Tabel 5.12 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan setiap tahun	60

bonus selalu mengalami kenaikan.....	
Tabel 5.13 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.....	61
Tabel 5.14 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan karyawan berusaha bekerja secara maksimal.....	62
Tabel 5.15 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan karyawan tidak pernah mengabaikan tanggung jawab.....	63
Tabel 5.16 Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan karyawan bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai.....	64
Tabel 5.17 Koefisien linier berganda.....	66
Tabel 5.18 Koefisien korelasi dan determinasi.....	68
Tabel 5.19 Hasil uji F	69
Tabel 5.20 Hasil uji T.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hierarki Maslow.....	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Intrasco	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Hasil Validitas dan Realibilitas	80
Lampiran 3 Hasil uji F.....	83
Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	84
Lampiran 5 Scatterplot.....	85
Lampiran 6 Histogram.....	86

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT INTRASCO KILAT CARGO
PALEMBANG**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Intrasco Kilat Cargo Palembang. Penelitian ini menggunakan kompensasi finansial (meliputi gaji, tunjangan, dan bonus) sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Intrasco Kilat Cargo Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada responden di PT Intrasco Kilat Cargo Palembang dan data sekunder yang dipublikasikan oleh pihak perusahaan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas dan analisis regresi linier berganda. Dari data-data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS for Windows release 17 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,728 + 0,058x_1 + 0,682x_2 + 0,243x_3$. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Intrasco Kilat Cargo Palembang. Dimana variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel tunjangan. Selain itu, perhitungan melalui uji F dan uji T juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antar variabel.

Kata Kunci : kompensasi finansial, motivasi kerja

GIVING EFFECT TO THE FINANCIAL COMPENSATION FOR EMPLOYEES MOTIVATION IN QUICK CARGO INTRASCO PALEMBANG

ABSTRACT

The research was conducted at PT Intrasco Express Cargo Palembang. This study uses financial compensation (including salary, benefits, and bonuses) as independent variables and motivation as the dependent variable. The purpose of this study is to analyze how much influence the provision of financial compensation to the motivation of employees at PT Intrasco kereja Express Cargo Palembang. This study uses primary data kuesioener be given to respondents in the PT Intrasco Express Cargo Palembang and secondary data published by the company.

The analysis used in this study is to test the validity, reability test and multiple linear regression analysis. From the data that have been processed using SPSS for Windows realese 17 produces the following regression equation: $Y= 2,728+0,058x_1+0,682x_2+0,243X_3$. From the results of regression analysis showed that financial compensation has positive effect on employee motivation in the PT Intrasco Express Cargo Palembang. Where the variables has the most dominant effect is a variable allowance. In addition the calculation via F test and T test also showed significant and positive effect between variables.

Keyword: Compensation, motivation



BAB I

PENDAHULUAN

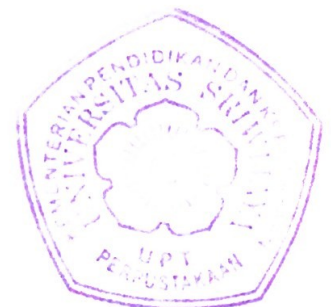
1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

Organisasi merupakan suatu sistem sosial dimana kaidah yang terkandung adalah interdependensi antara aktifitas, interaksi, dan perasaan yang bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri. Kompleksitas yang ada di dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber dari manusia, yang bukan hanya sebagai subjek tetapi juga sebagai objek dari organisasi tersebut.

Secara umum keberhasilan suatu organisasi tergantung pada unsur manusia yang ada di dalamnya, karena besarnya kontribusi sumber daya manusia jauh melampaui peran yang dapat diberikan sumber-sumber lainnya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan tidak bisa dianggap remeh

Manusia adalah salah satu sumber yang berharga bagi suatu organisasi, karena melalui manusia suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, mengupayakan agar kehidupan organisasi tetap berlangsung dan berkembang serta mencapai kemajuan yang diinginkan. Hal tersebut merupakan salah satu indikasi adanya kehidupan dalam perkembangan organisasi yang terikat dalam proses keberadaan pertumbuhan dan perkembangannya.



Pada dasarnya manusia hidup di dunia untuk memenuhi semua kebutuhannya maka dari itu manusia diharuskan bekerja untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut. Dalam proses bekerja sumber daya manusia berusaha untuk mencapai titik puncak sukses dari pekerjaannya, dan untuk mencapai hal tersebut tidak hanya diperlukan ketekunan dalam bekerja tetapi juga dibutuhkan motivasi lebih seperti halnya pemberian imbalan (kompensasi) agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat menimbulkan prestasi kerja.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan (2002:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Hariandja (2002:224) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Menurut T. Hani Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi atau remuneration bukanlah hanya imbalan yang berbentuk materi saja tetapi juga dalam bentuk – bentuk lainnya (Nonfinansial). Untuk mempertahankan serta memotivasi karyawan, perusahaan perlu membuat dan menerapkan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta berazaskan keadilan. Kompensasi yang beraskan keadilan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupannya.

Menurut Edwin B Flippo yang dikutip dalam buku Hasibuan (2005) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan organisasi tercapai.

.Menurut Winardi (2001:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi sangatlah penting dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi dalam bekerja, pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan, Motivasi sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan Oleh karna itu setiap organisasi atau perusahaan harus menyadari pentingnya memotivasi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya agar sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan PT. Intrasco Kilat Cargo sebagai objek penelitian karna PT. Intrasco Kilat Cargo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengangkutan/ekspedisi muatan darat dan udara beserta pergudangan, dimana dalam operasional sehari-hari perusahaan banyak menggunakan jasa kurir dan transportasi. PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang saat ini memiliki 30 karyawan. Di dalam perusahaan ini pemberian kompensasi sebagai alat memotivasi karyawan perlu mendapat perhatian, karna adanya masalah tidak terstruktur yang muncul yakni kurangnya motivasi kerja karyawan yang diakibat dari pemberian kompensasi yang masih belum mencapai Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan, dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan rata-rata sebesar Rp 650.000,- sampai dengan Rp 880.000,- per bulan,

sedangkan menurut Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan sebesar Rp 1.019.700,- per bulan. Ini dikarenakan perusahaan memberikan kompensasi finansial berdasarkan pendidikan, dan pengalaman kerja dalam memberikan kompensasi sedangkan kompensasi non finansial tidak diberikan.

**TABEL 1.1. DAFTAR GAJI KARYAWAN PT INTRASCO KILAT CARGO
CABANG PALEMBANG**

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Gaji Pokok	Uang Makan	Bonus (THR)	Total
1	Kep. Cabang	1	Rp 2.236.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 2.366.000
2	Administrasi	4	Rp 750.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 880.000
3	Keuangan	3	Rp 750.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 880.000
4	Marketing	5	Rp 750.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 880.000
5	Kurir Mobil	8	Rp 750.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 880.000
6	Kurir Motor	8	Rp 650.000	Rp 130.000	1 kali dr gaji pokok	Rp 780.000

Sumber: PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang

Dengan pemberian kompensasi sebesar itu, hal ini mengakibatkan motivasi kerja karyawan semakin menurun, ini dapat dilihat dari absensi karyawan yang semakin meningkat.

TABEL 1.2 REKAPITULASI ABSENSI PT INTRASCO KILAT CARGO

Bulan	Keterangan			Jumlah
	Alpa	Sakit	Izin	
Tahun 2010				
Januari	5 kali	3 kali	3 kali	11
Februari	6 kali	2 kali	4 kali	12
Maret	8 kali	3 kali	4 kali	15
April	2 kali	6 kali	5 kali	13
Mei	3 kali	8 kali	9 kali	20
Juni	1 kali	7 kali	2 kali	10
Juli	3 kali	3 kali	14 kali	20
Agustus	3 kali	7 kali	3 kali	13
September	5 kali	6 kali	3 kali	14
Oktober	6 kali	4 kali	9 kali	19
November	3 kali	5 kali	9 kali	17
Desember	6 kali	6 kali	10 kali	22

Sumber: PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah kompensasi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah ”Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang, agar dapat menghasilkan solusi apabila ada masalah yang muncul

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah wawasan yang berkaitan dengan Pemberian imbalan dan motivasi kerja

2. Manfaat Praktis

a) PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pemimpin PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang sebagai bahan kajian dan pertimbangan dalam menilai karyawan dan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

b) Bagi para karyawan PT Intrasco Kilat Cargo Cabang Palembang

Penelitian ini diharapkan juga agar para karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan, meningkatnya motivasi kerja dan juga memiliki masa depan didalam kehidupan karir pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gery, 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT INDEK
- Flippo, Edwin B. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketujuh, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada
- Hariandja, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketujuh, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, M, 1999. Manajemen Personalia. Edisi ketujuh, Indonesia, Jakarta
- Mathis, L.Robert, dan John H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Meylani Siska, 2003. Analisis Dasar Penerapan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PT Perkebunan Muara Ogan: Universitas Sriwijaya
- Nugrahayani Tiara, 2006. Analisis Pengaruh besarnya Gaji dan kesempatan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Masinis pada PT Kereta Api: Universitas Sriwijaya
- Pamujo Dian, 2002. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan daerah Bank Pasar Kabupaten Lumajang: Universitas Sriwijaya

- Pangabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Purnomo Sigit, 2009. *Pengaruh Jumlah Gaji terhadap Kinerja karyawan PT Dharma Niaga Putra Steel: Universitas Sriwijaya*
- Puspowarsito, 2008. *Metode Penelitian Organisasi*, Bandung: Humaniora
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili, 2009. *Manajemen Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sigit Winarno dan Sujana Ismaya, 2003. *Kamus Besar Indonesia*
- Stephen P Robbin, 2003. *Prilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1*, Jakarta: Prenhallindo
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada