

**Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja
Kerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang**



Skripsi Oleh:

ALI HAMZAH ALMUSAWA

01011381320092

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PT.PINAGO UTAMA PAMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Ali Hamzah Almusawa

NIM : 01011381320092

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


: 21 Maret 2018


Drs. Yuliansyah M.Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota

: 21 Maret 2018


Afriyadi Cahyadi S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL DAN RESTAURANT DINESTI KAYU AGUNG

Disusun oleh

Nama : Ali Hamzah Almusawa

NIM : 01011381320092

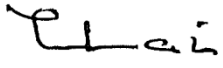

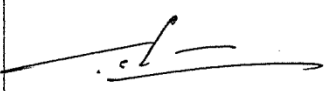
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

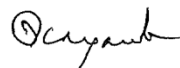
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Maret 2018

No	Nama	Tanda Tangan
1	Drs.Yuliansyah M.Diah M.M NIP.195607011985031003	
2	Afriyadi Cahyadi S.E, M.M NIP.198104022008011013	
3	Drs. H. Supardi A.Bakri, M.P.ANIP.195105121978031002	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Zakaria Wahab., M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Ali Hamzah Almusawa
NIM : 01011381320092
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PT.PINAGO UTAMA PAMBANG

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M.Diah M.M

Anggota : Afriyadi Cahyadi S.E, M.M

Tanggal Ujian : Maret 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajaraan.

Palembang, Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Ali Hamzah Almusawa

NIM. 01011381320092

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *“Ketika kau merasa ingin menyerah, ingatlah bagaimana kau memulainya dari awal, ingatlah bagaimana kedua orang tuamu memperjuangkanmu dari kecil hingga jadi engkau yang sekarang”*

- ❖ *“Tidak ada hasil yang mengkhianati usaha. Tetaplah semangat untuk apapun yang sedang di perjuangkan sebab semua akan indah pada waktunya”*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ *Orang tua tercinta*
- ❖ *Kakak dan Adik-adikku*
- ❖ *Sahabat-sahabat tersayang*
- ❖ *Rekan-rekan seperjuangan*
- ❖ *Bangsa, Negara dan Almamater*

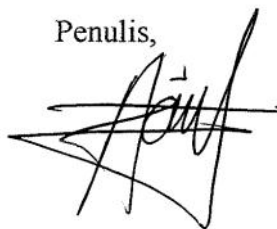
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya karena berkat izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang”**. Peyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

Proses pernyataan skripsi ini sudah diusahakan semaksimal mungkin, walaupun masih banyak terdaoat kekurangan baik dari segi bentuk maupun isinya, hal tersebut disebabkan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh kaena itu diharapkan saran dan kritik yang membangun guna melengkapi kesempurnaan dari skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mebantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Penulis,



Ali Hamzah Almusawa

UCAPAN TERIMAKASIH

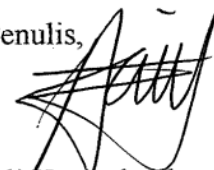
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah S.w.t, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Allah S.w.t atas segala berkat, rahmat dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua yang selalu setia memberikan doa, semangat dan dukungan, baik secara moril maupun materil, serta memotivasi penulis agar terus terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Aslamia Rosa, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi, serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Yuliansyah M.Diah M.M selaku dosen pembimbing I dan Afriyadi Cahyadi S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan penjelasan, mengoreksi, serta mengarahkan penulis selama menyelesaikan masa studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A. selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen khususnya Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
11. Teman-Temanku Erol , Reyza, Istypano, I wy putra andika, Heru, Yuliansyah, Dandi, Dedek hardian , serta adik-adik tingkatku yang selama ini telah memberikan semangat, motivasi,ajakan liburan dan dukungan selama proses pembuatan skripsi ini berlangsung.
12. Keluargaku di Palembang dan di jakarta yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan hiburan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi.
13. Sahabat-sahabatku, Reyza , I wy putra andika , istypano pansa yang sudah lama bersama-sama dengan penulis, baik dalam keadaan suka maupun duka, yang secara tidak langsung memberikan banyak pelajaran dan nasihat dalam hidup penulis. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selama ini kepada penulis.
14. Sahabatku selama perkuliahan, istypano pansa, iwy putra andika yang selalu memberikan semangat, dukungan, hiburan dalam proses penyelesaian skripsi dan selalu menemani dari awal hingga akhir masa studi.
15. Semua teman-teman mahasiswa manajemen angkatan 2013, yang telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.
16. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dengan tulus dan ikhlas membantu dan mendoakan keberhasilan bagi penulis.

Palembang, 21 Februari 2018

Penulis,



Ali Hamzah Almusawa

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : Ali Hamzah Almusawa
Nim : 01011381320092
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pinago Utama Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan, grammer, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Maret 2018

Pembimbing skripsi

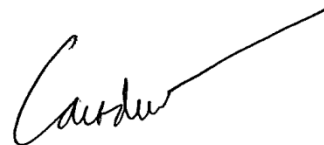
Ketua,



Drs. Yuliansyah M.Diah M.M

NIP. 195607011985031003

Anggota,

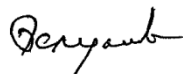


Afriyadi Cahyadi, S.E M.M

NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab M.B.A

NIP. 195707141984031005

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINAGO UTAMA PALEMBANG

Oleh:
Ali Hamzah Almusawa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 36 responden. Penelitian yang dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pinago Utama Palembang. Hasil uji t (uji parsial), juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak

Palembang Februari 2018

Ketua,

Anggota

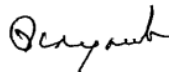


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003



Afriyadi Cahyadi S.E.M.M
NIP : 198104022008011013

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP : 195707141984031005

ABSTRACT

THE IMPACT OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION TOWARD THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. PINAGO UTAMA PALEMBANG

By:
Ali Hamzah Almusawa

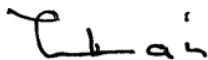
This research aim to discover the impact of direct financial compensation toward the employees performance at PT. Pinago Utama Palembang. This research uses qualitative and quantitative approachment. The data used in this research are primary and secondary data with the questionnaire method as a method to collect the data. Sample was chosen based on census method with 36 people as respondents. This research used validity test, reliability test, simple linear regression and t test (partial test). The result of simple linear regression shows that The Compensation (X) has an impact toward the employee performance (Y) at PT. Pinago Utama Palembang. The result of t test (partial test) , also stated that the X variable has a significant and positive impact toward Y variable.

Keywords: compensation, performance.
Has been accepted to put in the abstract page.

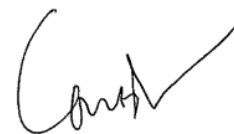
Palembang Febuari 2018

Advisor I,

Advisor II

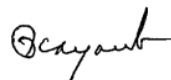


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP :195607011985031003



Afrivadi Cahyadi S.E.M.M
NIP :198104022008011013

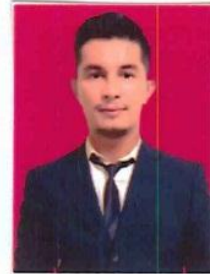
Acknowledge by,
Chief Of Management Departement



Dr . Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP : 195707141984031005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ali Hamzah Almusawa
Jenis kelamin : Laki-Laki
Tempat / Tanggal lahir : Palembang, 21 Agustus 1993
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Slamet Riady No.120 Rt.026 Rw.001 Kel:
Kuto Batu Kec Ilir Timur II Palembang
Alamat Email : ali.musawa008@gmail.com
Pendidikan Formal:
Tahun ajaran 2000 - 2005 : SD Adabiyah I Palembang
Tahun ajaran 2005 - 2008 : SMP Adabiyah II Palembang
Tahun ajaran 2009 - 2012 : SMA Pembina Palembang
Tahun ajaran 2013 - 2018 : S1 Ekonomi Universitas Sriwijaya



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN.....	xi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABLE.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5

1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	7
2.1.3. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	10
2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5. Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	12
2.1.6. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	14
2.1.7. Teori Yang Mendasari Kinerja.....	16
2.1.8. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.9. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	19
2.1.10. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Desain Penelitian.....	22

3.2. Objek dan Waktu Penelitian.....	22
3.3. Jenis-Jenis Sumber Data.....	22
3.3.1. Jenis Data.....	23
3.3.2. Sumber Data.....	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5. Populasi dan Sampel.....	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	25
3.7. Skala Pengukuran.....	28
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1. Profil Perusahaan.....	30
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	30
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.1.3. Struktur Organisasi.....	33
4.2. Hasil Penelitian.....	34
4.2.1. Deskripsi Responden.....	34
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	34
4.2.1.2. Pendidikan Responden.....	34
4.2.1.3. Usia Responden.....	35
4.2.1.4. Lama Bekerja Responden.....	35
4.2.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	36
4.2.2.1. Uji Validitas.....	36
4.2.2.2. Uji Reabilitas.....	38
4.2.3. Analisis Distribusi Frekuensi.....	39

4.2.3.1. Analisis Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung (X).....	39
4.2.3.2. Analisis Frekuensi Variabel Kerja (Y).....	40
4.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	42
4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis.....	43
4.2.5.1. Analisis Koefisien Kolerasi (r) dan Determinan(R ²).....	43
4.2.5.2. Hasil Analisis Uji T.....	44
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1. Kesimpulan.....	48
5.2. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABLE

Table 1.1. Data Gaji Karyawan PT. Pinago Utama Palembang	3
Table 1.2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang	4
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Table 3.1. Definisi Operasional Variabel	29
Table 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	34
Table 4.2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	34
Table 4.3. Distribusi Frekuensi Usia Responden	35
Table 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Karyawan	36
Table 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung (X).....	37
Table 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	37
Table 4.7. Hasil Uji Reabilitas	38
Table 4.8. Jumlah Persentase Responden Pada setiap Item Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial Langsung	39
Table 4.9. Jumlah Persentase Responden Pada setiap Item Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	40
Table 4.10. Analisis Regresi Linier Sederhana	42
Table 4.11. Interpretasi Koefisien Kolerasi (r)	43
Table 4.12. Hasil Perhitungan Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi	44
Table 4.13. Analisis Uji Statistik T	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya. Sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting agar perusahaan dapat menjalankan produksi dengan baik dan benar.

Tercapainya tujuan pada perusahaan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan standar penilaian kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang diharapkan, perusahaan dapat melakukan pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Dengan proses yang telah dilakukan perusahaan mengharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan karyawan akan lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Garry Dessler dalam subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi manager dan karyawan. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja.

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan .oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila maneger dan karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerkja/prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cencerung akan menurun.

Hal ini bisa dilihat pada table gaji karyawan di bawah ini :

Tabel 1.1
Data gaji karyawan PT. pinago utama Palembang
(Dalam Ribuan Rp.000)

N o	Jabatan	Gaji tahun 2015 (per/bulan)	Tunjangan (per/bulan)	Gaji tahun 2016 (per/bulan)	Tunjangan (per/bulan)	Gaji tahun 2017 (per/bulan)	Tunjangan (per/bulan)
1.	Kepala bengkel	128.000	35.000	131.840	35.000	125.248	35.000
2.	Biogas	103.000	27.000	106.090	27.000	100.786	27.000
3.	Kasi gudang	87.000	24.500	89.610	24.500	85.130	24.500
4.	Kasi kantor	73.000	21.750	75.190	21.750	71.431	21.750
5.	Mandor produksi	65.000	18.950	66.950	18.950	63.603	18.950
6.	Mandor cuci troli	58.000	-	59.740	-	56.753	-
7.	Mandor limba	46.000	-	47.380	-	45.011	-
8.	Satpam	34.000	-	35.020	-	20.549	-
9.	Pontoon	21.000	-	21.630	-	20.549	-
10	Supir	8.000	-	8.240	-	7.828	-

Sumber : data kinerja PT. pinago utama Palembang 2017

Objek penilaian yang diambil pada PT. Pinago Utama Palembang. Menurut survey awal yang dilakukan kepada bagian personalia pada PT. Pinago Utama Palembang, setiap tahunnya diperusahaan PT. Pinago Utama Palembang terjadi kenaikan gaji 7% tapi pada tahun 2016 gaji karyawan naik 3% menjadi 10% dan pada tahun 2017 gaji karyawan mengalami penurunan dari 10% menjadi 5% dikarenakan pada tahun 2017 dibangunnya lapangan baru dan dibutuhkan uang yang cukup besar. Karena hal itu perusahaan mengambil keputusan menurunkan gaji karyawan sebanyak 5%. Hal ini bisa dilihat pada table 1.2 data kinerja karyawan dibawah ini :

Table 1.2
Data penilaian kinerja karyawan PT. Pinago Utama Palembang

Penilaian kinerja karyawan	Nilai tahun 2015	Nilai tahun 2016	Nilai tahun 2017
Kehadiran	87%	92%	70%
Pemberian sanksi	14%	9%	21%
Pencapaian tugas	72%	95%	59%
Hubungan antar karyawan	81%	94%	57%
Kinerja	75%	93%	52%
Kepatuhan	85%	97%	47%
TOTAL	68,5%	80%	51%

Sumber : data kinerja pt. pinago utama palembang2017

Setelah terjadinya kenaikan pada tahun 2016 dan penurunan pada tahun 2017 gaji karyawan di perusahaan PT. Pinago Utama Palembang terjadi juga penurunan kinerja karyawan, walaupun sarana dan prasarana kantor masih seperti biasanya dan keadaan kantor juga tetap kondusif ternyata tetap merubah kinerja karyawan dikarenakan kenaikan dan penurunan gaji karyawan.

Dari table 1.2 dapat kita lihat bahwa pada tahun 2016 mengalami peningkatan yang sangat baik pada perusahaan , tapi pada tahun 2017 mengalami penurunan dari segala aspek : kinerja, kehadiran, dan lain-lain. Dikarenakan penurunan gaji, hubungan antar karyawan pun tidak lagi harmonis seperti tahun-tahun sebelumnya, keterlambatan karyawan semakin meningkat, sehingga pemberian sanksi terjadi peningkatan juga.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang** “agar dapat mengetahui lebih jelas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Adakah pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pinago Utama Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago Utama Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan mensosialisasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Bagi yang tertarik untuk meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaary dessler* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Jilid 2
Jakarta Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan
Keenam Belas,
Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsuddin, Sadilli.* 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Pertama.
Bandung .Pustaka Setia.
- http://syafurldzulfikarfajri.blogspot.co.id/2012/03/pemberian_kompensasi.html
diakses pada 07 april 2016.
- [Http://dwiiba.wordpress.com/sistem-kompensasi/](http://dwiiba.wordpress.com/sistem-kompensasi/) diakses pada 07 april 2016.
- Melayu S.P. Hasibuan.* 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi* .
Jakarta.
- Ivancevich* 2010. *Widodo* 2013. *Psikologi belajar*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara,.,2004.* *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.Kinerja Pegawai*.
UPT perpustakaan universitas pasundan.
- Sunyoto,* 1991. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jogjakarta: Unit penerbit dan
percetakan Akademi Manajemen.
- Mulyadi,* 2004. *Total Quality Management , Edisi I*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Sastrohadiwiryo,* 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,Pendekatan
administrasi dan operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Astrid tanjung sari* 2008. *Pengaruh Mutase kerja ,dan Kompensasi. Mode analisis
linier berganda*. PT. berkah surya abadi perkasa unit semarang tanggerang.
- Cynthia dwi alyza* 2009. *Kompensasi finansial serta produktivitas kerja*. PT.
hasjrat abadi di makasar.
- Ghozali.* 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang
badan penerbit universitas diponogoro.
- Sugiono.* 2007. *Metode penelitian kualitatif*. CV, alfa bella.
- Supranto* 2003. *Metode penelitian hokum dan statistic*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.

Amstrong Baron 1998, Widodo 2014. Pengaruh kompensasi dan motivasi kinerja pegawai operasional bandung. Universitas Indonesia.

Harsley , Blanchard, dan Johson 1996. Management of organizational behavior,engelwood