

ABSTRAK

Sholikhah, Nikmatu, 2012. Skripsi, Pengaruh Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Wilayah Malang.

Pembimbing : Siswanto, SE., M.SI.

Kata Kunci : Kompensasi Moneter, Kinerja.

Tidak disangsikan lagi perusahaan asuransi dalam bekerja dituntut untuk teliti dan merupakan pekerjaan yang sifatnya kejar target guna mendapatkan premi asuransi. Dalam pencapaian target tersebut tentunya sangat dibutuhkan sebuah kinerja yang produktif. Untuk mempertahankan karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi dan tetap bertahan dalam perusahaan, maka pemberian kompensasi moneter baik langsung maupun tidak langsung sangat penting. Apabila dengan adanya pemberian kompensasi karyawan merasa sejahtera akan berpengaruh besar terhadap hasil kerja yang didapatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (a) Adakah pengaruh secara simultan antara variabel, kompensasi moneter langsung (X_1) dan kompensasi moneter tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), (b) Adakah pengaruh secara parsial antara variabel, kompensasi moneter langsung (X_1) dan kompensasi moneter tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), (c) Variabel manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Asuransi Jiwasraya (Persero) Wilayah Malang yaitu sebanyak 41 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji signifikan uji F dan uji t serta mempertimbangkan asumsi klasik yaitu normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

Dari hasil analisis diperoleh hasil perhitungan bahwa: (a) secara simultan variabel kompensasi moneter langsung X_1 dan kompensasi moneter tidak langsung X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 10,949 > F_{tabel} 1,69$ untuk taraf 5% dengan nilai R square 36,6%, (b) sedangkan secara parsial variabel kompensasi moneter tidak langsung X_2 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas responden adalah karyawan tidak tetap (agen) sehingga pemberian kompensasi tidak langsung dirasakan kurang mereka dapatkan. Alasan lain juga menyebutkan bahwa jumlah kompensasi moneter tidak langsung yang diberikan cenderung tidak merata karena pemberiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan dan prestasi karyawan. (c) variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_1 dengan nilai B 1,213.