

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
KANTOR DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Candra Harmen

NIM : 21 2011 236

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
KANTOR DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : Candra Harmen

NIM : 21 2011 236

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Candra Harmen

NIM : 21 2011 236

Menyatakan bahwa skripsi yang ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakkan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2016

Penulis,



Candra Harmen

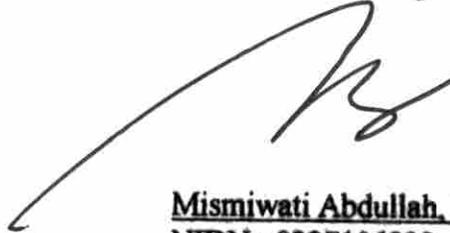
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia
(Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera
Selatan
Nama : Candra Harmen
Nim : 212011236
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Pemasaran

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....
Palembang

Dosen Pembimbing



Mismiwati Abdullah, S.E., M.P
NIDN : 0227106802

Menyetujui

Dekan
U.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Mafnuhah Nurrahmi, S.E. M.Si
NIDN - 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Kupersembahkan Kepada:

- *Allah SWT beserta Rosul-rosulnya*
- *Kedua Orang tua yang sangat aku cinta dan sayangi*
- *Seseorang yang aku sayangi*
- *Saudaraku*
- *Sahabat dan Teman Seperjuanganku*
- *Almamaterku*
- *Orang - orang yang Selalu Mendukungku*
- *Bangsa dan Negaraku*

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. AyahandaKu Harmen Arrahman dan IbundaKu Rosnida, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati

4. Bapak Drs, Fauzi Ridwan S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati
5. Ibu Mismiwati Abdullah, S.E., M.P., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.SI selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini mengarahkan penulis dalam menjalankan kuliah sampai dengan menyelesaikan kuliah
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi..
8. Sahabatku Fadilil Anwar, Deni Hio Saputra, Olivia Okirici, Reza yudistira, Ayu Sundari yang selalu mendukung, dan selalu mendo'akan serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-temanku di kampus Ayu Lestari, Shelvy Chorsiah Marlisyah, Neydi Janangga, Bang Enal, Erik, Toni, Yayan, Adi, Doni, Andre, Ican dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen Paket 06 2011.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2011 yang telah banyak membantu

serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman KKN (Kuliah Kerja Nyata) posko 320 dan warga desa Ulak Depati Kecamatan Pampangan yang selalu memberi dukungan dan support.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembng, 03 Januari 2016

Penulis,

Candra Harmen

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN DEPAN/COVER | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI | ix |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xi |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR | xii |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian Sebelumnya | 6 |
| B. Landasan Teori | 7 |
| 1. Kinerja | 7 |
| 2. Kompensasi | 11 |
| 3. Disiplin kerja | 16 |
| C. Hipotesis | 19 |

| | | |
|--------------------------|--|----|
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | A. Jenis Penelitian | 20 |
| | B. Lokasi Penelitian | 21 |
| | C. Operasionalisasi Variabel | 21 |
| | D. Populasi dan Sampel | 22 |
| | E. Data yang Diperlukan | 22 |
| | F. Metode Pengumpulan Data | 23 |
| | G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 24 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Hasil Penelitian | 30 |
| | B. Pembahasan Hasil Penelitian | 42 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Simpulan | 59 |
| | B. Saran | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya | 6 |
| Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel | 21 |
| Tabel IV.2 Hasil Pengujian Validitas..... | 43 |
| Tabel IV.3 Hasil Pengujian Reliabilitas..... | 44 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 45 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 46 |
| Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel IV.8 Gaji yang diterima Sesuai Dengan Jadwal Penerimaan Gaji | 47 |
| Tabel IV.9 Insentif Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi..... | 48 |
| Tabel IV.10 Karyawan mendapatkan THR Sebesar 1 Bulan Gaji..... | 48 |
| Tabel IV.11 Karyawan Yang Disiplin Akan Diberikan Kompensasi | 49 |
| Tabel IV.12 Pimpinan Selalu Memberikan Teladan..... | 50 |
| Tabel IV.13 Pimpinan Selalu Mengawasi Kinerja Karyawan | 50 |
| Tabel IV.14 Karyawan Melaksanakan Tujuan Masing-Masing Yang Sudah Ditetapkan..... | 51 |
| Tabel IV.15 Karyawan Dalam Bekerja Harus Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Di Tetapkan..... | 52 |
| Tabel IV.16 Karyawan Harus Memenuhi Kompetensi Kerja..... | 53 |
| Tabel IV.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 54 |
| Tabel IV.18 Hasil Pengujian Hipotesis F..... | 56 |
| Tabel IV.19 Hasil Uji t (parsial)..... | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---------------------------------------|----------------|
| Gambar IV.1 Struktur Organisasi | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Frekuensi Data
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi dan Hasil Uji Hipotesis (Uji F, dan Uji T)
- Lampiran 7 Nilai-nilai Tabel
- Lampiran 8 Rekapitulasi Responden
- Lampiran 9 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 10 Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Sertifikat Lulus Mengaji
- Lampiran 12 Keterangan Toefl

ABSTRAK

Candra Harmen/212011236/ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Variable yang digunakan adalah kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi III Sumatera Selatan yang berjumlah 63 orang karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang di maksud adalah kompensasi, disiplin dan kinerja karyawan.

Kemudian, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan.

Kata kunci : Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Candra Harmen/212011236/The influence of compensation and discipline to the employee performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Office Division III South Sumatra .

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Office Regional Division III South Sumatra. The variables used were compensation (X1), work Discipline (X2), and employee performance (Y). The population in this study were all employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Office Division III South Sumatra totaling 63 employees. This type of research is associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables. Variables that the intent is compensation, discipline and employee performance. Then, hypothesis testing was done using multiple linear regression analysis, previously tested the validity and reliability testing beforehand. The results showed that the compensation effect on employee performance and discipline also affects the performance of employees. Besides compensation and working discipline at the same time has an influence on the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Office Division III South Sumatra.

Keywords: compensation, Disciplin of worke and employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada perusahaan. Adapun yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan yang berorientasi pada kuantitas dan kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak target pekerjaan yang dapat dicapai dibandingkan dengan kuantitas realisasinya dan seberapa baik mutu kerja yang diinginkan dibandingkan realisasinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas. Hal ini harus dipenuhi perusahaan agar kinerja karyawan berjalan sebagai mana mestinya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program Kompensasi yang sesuai misalnya Kompensasi finansial dan non finansial. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Faktor – factor yang mempengaruhi besar nya kompensasi adalah tingkat biaya hidup, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Disiplin sendiri merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja itu sendiri diantaranya besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada

tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bergerak di bidang jasa angkutan transportasi darat terkhusus kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan yang melayani rute Kertapati - Tanjung Karang dan Kertapati - Lubuk Linggau. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan memiliki karyawan yang cukup banyak, dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada setiap pelanggan atau *stakeholder*. Sehubungan dengan hal tersebut PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan harus mampu memberikan kompensasi yang layak kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan giat. Perusahaan dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi terutama kompensasi *financial* seperti gaji, insentif, bonus, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh sebagian karyawan mengatakan kompensasi dan penerapan disiplin yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan belum maksimal. Jika hal ini terus dibiarkan maka karyawan akan bertambah malas bekerja, dan semakin tidak mentaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Salah satu cara yang tepat untuk

dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang baik dan memberikan contoh disiplin secara langsung kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang saat ini disiplinnya sangat kurang dengan masih banyaknya karyawan yang datang telat bekerja, menunda-nunda pekerjaan, dan pulang pada saat jam kerja. Hal ini akan sangat sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dari latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik meneliti dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan gambaran praktek dari teori dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai gambaran bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan untuk bahan pertimbangan memberikan kompensasi dan kedisiplinan kepada karyawan guna meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1

Penelitian Sebelumnya

| No | Keterangan | Subantoro Gumay (2011) | Syafrizal Pratama (2008) | Chairil Anwar (2009) |
|----|-----------------|--|--|---|
| 1 | Judul | Pengaruh pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Columbus Cash dan Kredit Cabang Lahat | pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Wira karya teknik consultan | pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati karya Palembang |
| 2 | Rumusan Masalah | bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT | bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Karya Teknik Consultan | bagaimana kompensasi yang diberikan oleh CV. Jati Karya Palembang dalam upaya meningkatkan prestasi kerja |
| 3 | Variabel | kompensasi dan prestasi kerja | insentif dan lingkungan kerja | kompensasi dan kinerja |
| 4 | Data | primer dan sekunder | primer dan data sekunder | primer dan sekunder |
| 5 | Analisis Data | kualitatif dan kuantitatif | kualitatif dan kuantitatif | Deskriptif |
| 6 | Hasil | Pengaruh positif yang signifikan | Pengaruh positif yang signifikan | Pengaruh positif yang signifikan |

Sumber: Subantoro Gumay(2011), Syafrizal Pratama(2008), Chairil Anwar(2009)

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2007:65), menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

b. Nilai utama Kinerja

Menurut Rusdy A. Rivai (2011:305) ada 4 nilai utama kinerja adalah:

1) Tolak ukur yang jelas dan rasional

Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai.

2) Pemberdayaan Pekerja

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.

3) Komitmen Bersama

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

4) Aplikatif dan Fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

c. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2011:306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.

4) Waktu

Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

d. Komponen Kinerja

Menurut Wibowo (2011:102) Komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar Kerja

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Disiplin

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:551-552), ada beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :

- (a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
- (b) Promosi, kenaikan jabatan
- (c) Training atau latihan
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009: 183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:142), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja pengabdian mereka

Menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009: 185), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

- 1) Menyelenggarakan *survey* kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain
- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang sama kedalam tingkat kompensasi yang sama pula.
- 4) Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada karyawan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 188), juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, menegguh karyawan meninggalkan perusahaan,

meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja karyawan yang professional, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar.

Menurut Notoadmodjo dalam Edy Sutrisno (2009: 188-189), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin Keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang baik.

5) Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar menari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

- 6) Memenuhi perturan- peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009: 191) Besar- kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009: 193-194), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktifitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktifitanya yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepad kemampuan perusahaan dalam membayar keompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar.

Walaupun perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

d. Komponen- Komponen Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:744), komponen- komponen kompensasi adalah:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat penapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sondang P Siagian (2008:305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasinya.

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2009: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik

Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2009:87), disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:88), disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu

memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- 7) Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan- kebiasaan positif itu antara lain:

- (a) saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

- (b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- (c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- (d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 94), Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara- cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:35-36) jenis penelitian berdasarkan tingkat explanasi dibedakan menjadi tiga bentuk ,yaitu :

1. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri)
2. Penelitian komperatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan suatu variable atau lebih pada dua atau lebih sempel yang berbeda.
3. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang di maksud adalah kompensasi, disiplin dan kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Adapun Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Alamat : Jl. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 2

Variable, Devinisi variable, & Indikator Penelitian

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|-------------------------|---|--|------------------|
| 1 | Kompensasi (X_1) | Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan. sebagai balas jasa untuk kerja mereka. | Gaji. THR Insentif | Skala Ordinal |
| 2 | Disiplin (X_2) | Sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan. untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya | Pemberian kompensasi. Keteladanan pimpinan. pengawasan pimpinan. | Skala Ordinal |
| 3 | Kinerja (Y) | Suatu tampilan karyawan Indoor dan Outdoor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. | Hasil kerja. Standar. Kompetensi. Alat/sarana | Skala Ordinal |

Sumber : gagasan penelitian berdasarkan teori 2015

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi III Sumatera Selatan yang berjumlah 63 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini pengambilan teknik sampling yang dilakukan dengan metode sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2014:84), Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang di perlukan

Menurut Sugiyono (2014:225) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang telah diolah oleh pihak pengumpulan data primer atau oleh orang lain.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan (kuesioner) yang diedarkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Husein Umar (2007:167) terdiri dari :

1. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.
2. Survey adalah metode pengumpulan data dengan pengumpulan instrument untuk meminta tanggapan dan merespon terhadap sampel.
3. Wawancara adalah dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data.
4. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada responden.
5. Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang berada di perusahaan dan memiliki relevansi dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan dokumentasi yang diperlukan dari perusahaan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Analisis data menurut Muhammad Teguh (2005 : 118) terdiri dari:

- a. Analisis kualitatif serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal.
- b. Analisis kuantitatif adalah data statistic berbentuk angka – angka, baik secara langsung digali hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert, sebagai berikut :

| | |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | =SS |
| Setuju | =S |
| Netral | =N |
| Tidak Setuju | =TS |
| Sangat Tidak Setuju | =STS |

Kemudian dikualitatifkan sebagai berikut:

| | |
|---------------------|----|
| Sangat Setuju | =5 |
| Setuju | =4 |
| Netral | =3 |
| Tidak Setuju | =2 |
| Sangat Tidak Setuju | =1 |

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:115) uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 63 responden, maka $r\text{-tabel } df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 63 - 2 = 61$, maka $r\text{-tabel} = 0,2787$. Sedangkan kriteria pengujian menurut sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) $\geq r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan valid

2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) < r-tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:121) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3. Teknik Analisis

Menurut M.Iqbal Hasan (2010:253): Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

a. Regresi Linear Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = kinerja karyawan

- a = bilangan konstanta
- b = bilangan koefisien
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Disiplin

b. Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan atau secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan variabel Disiplin terhadap kinerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah-langkah pengujian hipotesis :

1) untuk menguji hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

H_a = ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-sama Terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

- 2) Menentukan nilai F table dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan, $df_1 = k$, k = jumlah variabel bebas, $df_2 = n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tindakan pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1, X_2 dan Y.
- 3) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{table}$. artinya tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{table}$. Artinya ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menghitung nilai F_{table} dengan menggunakan program SPSS versi 22.00

c. Uji t

Digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

H_a = ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

2) Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan , $df = n-2 =$ signifikan terhadap variabel X_1, X_2 , dan Y . dalam hal ini penulis menghitung dalam menggunakan SPSS versi 22.00

3) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{table}$. artinya tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{table}$. Artinya ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia telah di mulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda dengan pembangunan jalan kereta api yang pertama dari Semarang Kedu dan seterusnya pada tahun 1842-1862 dengan surat keputusan Raja Belanda 28 mei 1842 nomor 270.

Di Sumatera Selatan sendiri berdiri pada zaman Hindia Belanda dikenal dengan nama Zuice Sumatera Spoorwagen (ZSS). Awal mulanya pembuatan jaringan kereta api di Sumatera Selatan telah ada sejak tahun 1895

Pada tahun 1908-1910 diputuskan untuk membuat rencana persiapan survey dan pengukuran jalur. Pada tahun 1912 dipimpin Ir. Van Der Worden pemasangan rel jurusan Teluk Betung-Tanjung karang-Prabumulih dan Kertapati-Muara Enim-Tanjung Enim serta dilanjutkan jalur Muara Enim-Lahat dan Tebing Tinggi.

Pada bulan maret 1942, Jawa dan Sumatera dikuasai oleh jepang dan kereta api pun dikuasai oleh tentara jepang dan di Sumatera kereta api dikuasai oleh Angkatan Laut Jepang (KAIGUN). Adapun sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 28 September 1945 setelah Indonesia merdeka, maka kereta api diambil alih oleh pemerintah Indonesia dengan nama DKAKRI (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia)
- b. Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 22/1963 tanggal 22 Mei 1963, maka status Djawatan kereta api menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api)
- c. Berdasarkan pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang nomor 19 tahun 1969 serta lembaran Negara Nomor 40 tahun 1969 (Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1971) mulai September 1971, maka status PNKA menjadi PERJAN (Perusahaan Djawatan Kereta Api)
- d. Pada tahun 1990 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990 maka status perusahaan Djawatan berubah menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api)
- e. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1998 dan akta notaris Imas Fatimah nomor 2 tahun 1999 tanggal 01 Juni 1999, maka status PERUMKA diubah menjadi PT Kereta Api (Persero)
- f. Perkeretaapian di Sumatera Selatan sendiri sejak tanggal 18 September 1945 setelah diambil alih dari Jepang hingga sekarang ini telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan.

Kantor PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terletak di **Jalan Ahmad Yani Kecamatan Seberang Ulu II Kelurahan 13 Ulu No 541 Palembang**

2. Visi dan Misi PT Kereta Api (Persero)

a. Visi PT Kereta Api (Persero)

Visi PT Kereta Api (Persero) dalam melaksanakan kegiatan usahanya adalah Terwujudnya Kereta Api sebagai pilihan Utama Jasa Transportasi yang mengutamakan keselamatan, kehandalan dan pelayanan.

b. Misi PT Kereta Api (Persero)

Adapun misi PT Kereta Api sebagai perusahaan jasa angkutan kereta api adalah Mewujudkan Jasa Transportasi masal dengan menghasilkan jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan penugasan Pemerintah, tingkat keselamatan dan pelayanan yang semakin tinggi dan penyelenggaraan semakin efisien.

3. Struktur Organisasi PT Kereta Api (Persero) Divis Regional III

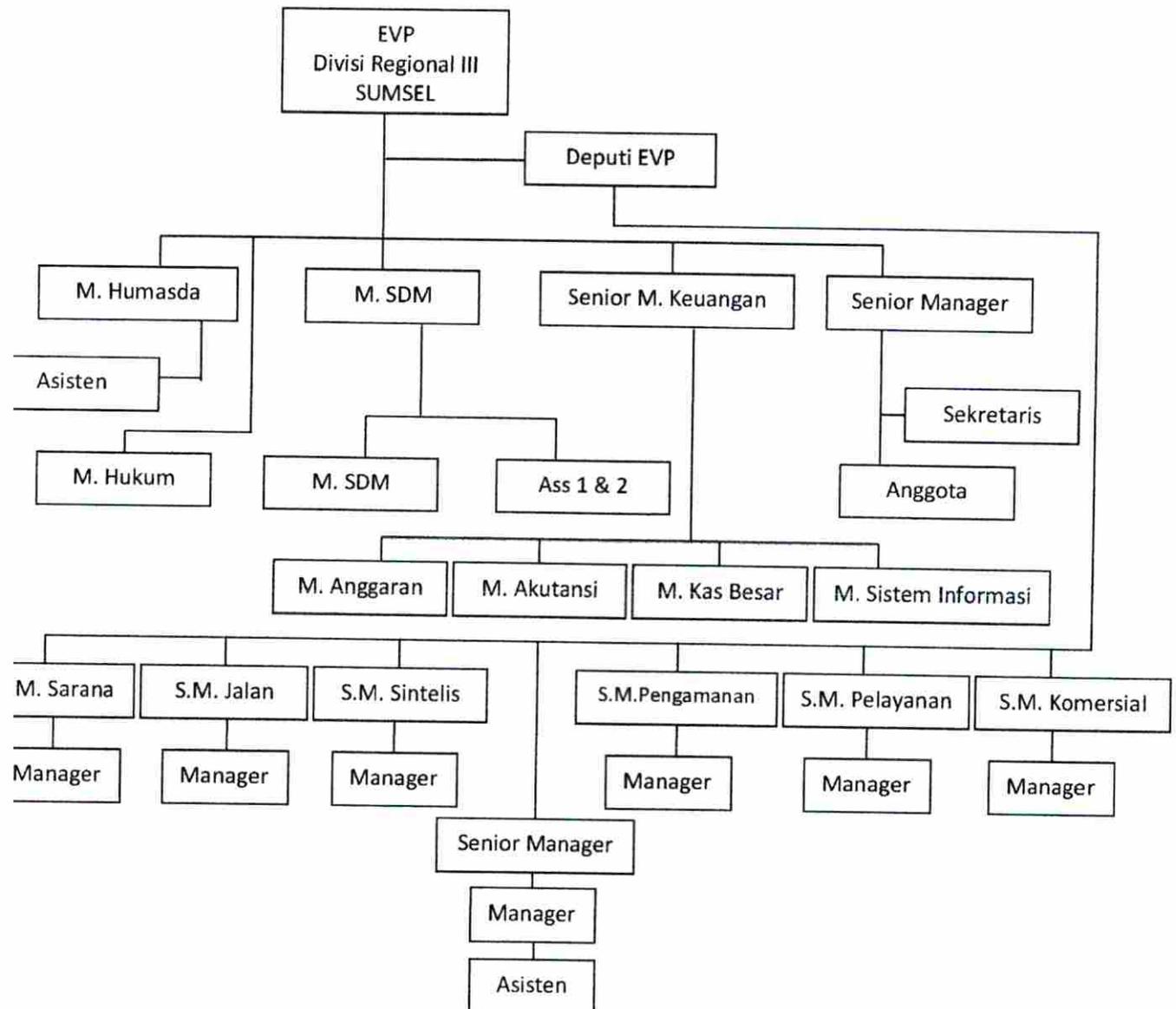
Sumatera Selatan

Dalam struktur organisasi suatu perusahaan akan dapat dilihat proses kelompok kegiatan yang menetapkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Struktur organisasi menggambarkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab pegawai. Dengan struktur organisasi ini tugas dan hubungan antar bagian dapat dilihat dengan jelas Karena struktur organisasi juga dapat digunakan sebagai landasan untuk

melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Gambar mengenai struktur organisasi pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.1
Struktur Organisasi PT. KAI



Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, 2015

1) Penjelasan struktur organisasi PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

(a) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan baik yang bersifat ke dalam maupun ke luar, mengatur, mengawasi, dan menkoordinir semua kegiatan-kegiatan didalam perusahaan serta membuat perencanaan kinerja perusahaan terutama dalam pengembangan perusahaan.

(b) Bagian Administrasi

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian Administrasi mempunyai tugas pokok merumuskan dan menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM).

Untuk melaksanakan tugas pokok, Administrasi terdiri dari:

- (1) Seksi sumber daya manusia (SDM), mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan kebutuhan, Administrasi, dan system informasi SDM, melaksanakan pengendalian, pembinaan, pelatihan, sertifikat dan evaluasi kinerja SDM.
- (2) Seksi pendayagunaan keuangan, mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran

gaji pegawai dan non pegawai kepada pihak ketiga, serta penyelesaian dokumentasi analisa dan tata usaha.

- (3) Seksi anggaran dan akuntansi, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja anggaran tahunan divisi, melaksanakan rencana dan pengendalian pelaksanaan anggaran belanja, pendapatan dan proses akuntansi biaya, persediaan dan aktiva tetap beserta verifikasi, penyelenggaraan buku besar, serta penyusunan laporan keuangan.
- (4) Seksi kerumahtanggaan/umum dan hukum, mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan alat perlengkapan termasuk perlengkapan pegawai dan keperluan kantor.
- (5) Seksi kas besar, mempunyai tugas pokok melaksanakan penerimaan dan penyimpanan uang dan surat-surat dengan pencatatannya.

(c) Bagian Hiperkes dan Keselamatan Kerja

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab kepada Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian, pengujian, dan pembinaan higienis perusahaan, kesehatan, lingkungan kerja dan keselamatan kerja, melaksanakan pengendalian.

(d) Seksi Hubungan Masyarakat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Seksi mempunyai tugas pokok melaksanakan hubungan masyarakat diluar perusahaan (eksternal).

(e) Bidang Jalan Rel, Jembatan Tanah dan Bangunan

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh kepala bagian yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bagian ini mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan dan mengendalikan program pemeliharaan jalan rel.

(f) Bidang Sarana

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bidang ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemeliharaan, dan perbaikan serta pendayagunaan sarana.

(g) Bidang Operasi dan Pemasaran

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan.

(h) Bidang Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera

Selatan. Bidang ini mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan dan mengendalikan program pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik, serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan pendayagunaan sinyal, telekomunikasi dan listrik.

(i) UPY Balai Yasa Sarana Lahat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala UPT Balai Yasa Sarana Lahat yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan.

(j) UPY Gudang Persediaan Lahat

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala UPT yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. UPT ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penerimaan, penjagaan, penyimpanan, dan distribusi barang-barang perusahaan, serta administrasi pergudangan.

(k) Sub Divisi Regional III.1 Kertapati

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala Sub Divisi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Sub Divisi ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengusahaan angkutan kereta api.

(l) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala Sub Divisi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Sub Divisi ini mempunyai tugas

pokok melaksanakan pengusahaan angkutan kereta api, merumuskan, merencanakan, dan mengendalikan angkutan penumpang barang, serta program pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana di Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang.

2) Ruang Lingkup Usaha

Peranan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan tidak terlepas dari fungsi pusat laba (*profit centre*) yang merupakan sarana penting dalam perhubungan karena pembangunan dibidang angkutan darat harus dilaksanakan sejajar dengan pembangunan disektor-sektor lain agar mampu berperan aktif dan dinamis guna mencapai peningkatan kemampuan angkutan dan mutu pelayanan yang lebih baik.

Produk PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan berupa angkutan jasa, adapun jasa yang diberikan Kereta Api adalah:

- (a) Jasa Angkutan Penumpang
- (b) Jasa Amgkutan Barang

PT Kereta Api (Persero) selalu membuat suatu program yang setiap tahunnya berubah sesuai dengan kebutuhan para konsumennya untuk meningkatkan minat para konsumen jasa pemakai Kereta Api PT Kereta Api (Persero) memiliki usaha kerja terkini, yaitu menjalankan suatu program, seperti berikut:

(a) Keselamatan

PT Kereta Api berusaha meningkatkan keselamatan para penumpang dari tahun ke tahun, agar konsumen lebih percaya dan menjadi konsumen tetap pemakai jasa PT Kereta Api (Persero) Medan. Saat ini PT Kereta Api (Persero) Medan sedang melakukan perbaikan rel Kereta Api disepanjang jalur perjalanan Kereta Api. Pelayanan setiap masyarakat, terutama para konsumen pemakai jasa PT Kereta Api (Persero) menginginkan pelayanan yang baik dan sempurna.

(b) Pelayanan

PT Kereta Api (Persero) juga mengadakan peningkatan pelayanan dengan mendidik para pegawainya untuk lebih memahami permintaan penumpang Kereta Api.

(c) Kenyamanan

Disetiap kegiatan ataupun tempat, setiap orang pasti membutuhkan kenyamanan, begitu juga para penumpang Kereta Api. Maka itulah, PT Kereta Api berusaha meningkatkan kenyamanan di setiap Kereta Api agar penumpang semakin semangat menggunakan jasa PT Kereta Api (Persero). Saat ini PT Kereta Api sedang mengupayakan untuk meningkatkan kenyamanan dengan menambah fasilitas kebersihan disetiap Kereta Api, seperti menyediakan tong

tong sampah, sapu dan kain pembersih disetiap gerbong Kereta Api dan lain sebagainya.

4. Gambaran Indikator

a. Kompensasi

1) Gaji

Pendapatan yang diterima karyawan *indoor* dan *outdoor* PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III

Sumatera Selatan setiap awal bulan.

2) Insentif

Imbalan yang diberikan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor

Divisi Regional III Sumatera Selatan kepada karyawan *indoor* dan

outdoor yang berprestasi seperti, rekreasi, kesehatan, promosi

jabatan, dan jaminan pekerjaan.

3) THR

Pendapatan yang diterima karyawan *indoor* dan *outdoor* PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III

Sumatera Selatan setiap menjelang hari raya idul fitri sebesar 1

bulan gaji.

b. Disiplin

1) Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan *indoor* dan *outdoor* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan yang disiplin, berupa kenaikan gaji.

2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan, pimpinan memberi contoh baik kepada karyawan dengan datang dan pulang tepat waktu, tidak membedakan karyawan *indoor* ataupun *outdoor*.

3) Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan, yaitu mengevaluasi kinerja karyawan *indoor* dan *outdoor*, dan memperbaiki penyimpangan.

c. Kinerja

1) Hasil Kerja

Hasil kerja yang telah dicapai karyawan *indoor* dan *outdoor* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan atas kinerja yang ditentukan perusahaan.

2) Standar

Standar kerja karyawan *indoor* dan *outdoor* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan sudah baik.

3) Kompetensi

Sikap kerja karyawan *indoor* dan *outdoor* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan mampu berkompetisi dengan dilandasi pengetahuan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penulis melakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas data dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan, hal ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan pada uji regresi linear berganda.

2. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 63 responden, maka $r_{tabel} df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 63 - 2 = 61$, maka $r_{tabel} = 0,2480$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat

ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|-----------------------------|-------------|---------------------|--------------------|--------------|
| Kompensasi | Pertanyaan1 | 0,786 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,814 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,684 | | |
| Disiplin Kerja | Pertanyaan1 | 0,733 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,803 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,742 | | |
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan1 | 0,839 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,783 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,786 | | |

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel IV.2 tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6

Tabel VI.3
Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Standar Reabilitas</i> | keterangan |
|------------------|-------------------------|---------------------------|------------|
| Kompensasi | 0,629 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0,634 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,713 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 35 | 55.5% |
| 2 | Perempuan | 28 | 44.5% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (55.5%) dan perempuan sebanyak 28 orang (44.5%). Jadi karyawan terbanyak adalah laki-laki. Karena yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan lebih banyak laki- laki dari pada perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|------------|------------------|----------------|
| 1 | SMP | - | % |
| 2 | SMA | - | % |
| 3 | D1/D2/D3 | 10 | 15.9% |
| 4 | S1 | 35 | 55.5% |
| 5 | S2/S3 | 18 | 28.6% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan untuk Diploma sebanyak 10 orang (15.9 %), dan S1 sebanyak 35 orang (55.5%), S2 sebanyak 18 orang (28.6%) Jadi karyawan terbanyak adalah yang berpendidikan S1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|-------------|------------------|----------------|
| 1 | < 1 tahun | 27 | 42.85% |
| 2 | 1 - 5 tahun | 36 | 57.14% |
| 3 | 5-10 tahun | - | -% |
| 4 | > 10 tahun | - | -% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan masa kerja yang banyak 1-5 tahun berjumlah 36 (72%) karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|--------------|------------------|----------------|
| 1 | 18-24 | 18 | 28.57% |
| 2 | 25-35 | 20 | 31.74% |
| 3 | 36-45 | 25 | 39.68% |
| 4 | 46-50 | - | -% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa usia 18-24 berjumlah 18 orang (28.57%), usia 25-35 berjumlah 20 orang (31.74%), dan usia 36-45 berjumlah 25 orang (39.68%). Jadi karyawan terbanyak adalah berusia 36-45 tahun. Jadi sudah jelas kalau dilihat dari usianya

yang terbanyak maka sesuai untuk angkatan kerja yang berpengalaman adalah usia 36-45 tahun.

5. Distribusi Jawaban Responden

a. Indikator Kompensasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.8
Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan
Jadwal Penerimaan Gaji

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 31.7% |
| 2 | Setuju | 14 | 22.2% |
| 3 | Netral | 20 | 31.7% |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 14.3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 34 karyawan (53.9%). Terdapat 20 karyawan (31.7%) yang menjawab Netral, dan 9 karyawan menjawab tidak setuju (14.3%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah sangat setuju dan setuju. Jadi mereka merasa penerimaan gaji sudah sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan yaitu di awal bulan.

Tabel IV.9
Tanggapan Responden Tentang Insentif Yang Diberikan Perusahaan
Kepada Karyawan Yang Berprestasi

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 23.8% |
| 2 | Setuju | 16 | 25.4% |
| 3 | Netral | 24 | 38.1% |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 12.7% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 31 karyawan (49,2%). Terdapat 24 karyawan (38,1%) yang menjawab netral. Jawaban tertinggi adalah sangat setuju dan setuju berjumlah 31 karyawan. artinya mereka merasa menerima insentif kalau mereka berprestasi sehingga karyawan menjadi semangat dan berkompetisi untuk memberikan kinerja yang sebaik mungkin kepada perusahaan sehingga perusahaan memeberikan insentif kalau kinerja yang mereka berikan baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan

Tabel IV.10
Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan mendapatkan THR
Sebesar 1 Bulan Gaji

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 27.0% |
| 2 | Setuju | 14 | 22.2% |
| 3 | Netral | 20 | 31.7% |
| 4 | Tidak Setuju | 11 | 17.5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.10 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 31 karyawan (49,2%). Terdapat 20 karyawan (31,7%) yang menjawab Netral, 11 karyawan menjawab tidak setuju (17.5%) dan 1 karyawan menjawab sangat tidak setuju (1.6%). Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mendapat THR sebesar 1 bulan gaji.

b. Indikator Disiplin Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Disiplin Akan Diberikan Kompensasi

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 28.6% |
| 2 | Setuju | 12 | 19.0% |
| 3 | Netral | 12 | 19.0% |
| 4 | Tidak Setuju | 16 | 25.4% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 7.9% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 30 karyawan (47,6%). Terdapat 12 karyawan (19,0%) yang menjawab Netral, tidak setuju 16 karyawan (25.4%), dan sangat tidak setuju 5 karyawan (7.9%). Artinya mereka akan menerima kompensasi apabila mereka disiplin dalam bekerja. Seperti datang dan pulang tepat waktu, tidak menunda pekerjaan.

Tabel IV.12

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Teladan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 33.3% |
| 2 | Setuju | 9 | 14.3% |
| 3 | Netral | 12 | 19.0% |
| 4 | Tidak Setuju | 16 | 25.4% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 7.9% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 30 karyawan (47,6%). Terdapat 12 karyawan (19,0%) yang menjawab Netral, tidak setuju sebanyak 16 karyawan (25.4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 karyawan (7.9%). Jawaban terbanyak yaitu sangat setuju berarti pimpinan selalu memberikan teladan kepada bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan, datang dan pulang tepat waktu, tegas dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya mereka semua sama.

Tabel IV.13

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Mengawasi Kinerja Karyawan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 33.3% |
| 2 | Setuju | 14 | 22.2% |
| 3 | Netral | 11 | 17.5% |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 22.2% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.8% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 35 responden (55,5%). Terdapat 11 responden (17,5%) yang menjawab Netral, tidak setuju 14 karyawan (22,2%) dan sangat tidak setuju 3 karyawan (4,8%). Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan jumlah 21 responden (33,3%). Artinya pimpinan selalu mengawasi kinerja karyawan, mengevaluasi kinerja yang telah dicapai, dan memperbaiki penyimpangan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.14
Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Melaksanakan Tujuan Masing-Masing Yang Sudah Ditetapkan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 38.1% |
| 2 | Setuju | 21 | 33.3% |
| 3 | Netral | 12 | 19.0% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3.2% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 6.3% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.14 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 45 karyawan (71,4%). Terdapat 12 karyawan (19,0%) yang menjawab Netral, Tidak setuju 2 karyawan (3,2%) dan sangat tidak setuju 4 karyawan (6,3%). Jawaban karyawan terbanyak adalah sangat setuju dengan 24 karyawan (38,1%). Artinya setiap karyawan melaksanakan tugasnya dengan tujuan masing-masing yang telah

ditetapkan. Misalnya pada bagian administrasi karyawan menjalankan tugas dari administrasi tersebut.

Tabel IV.15

**Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Dalam Bekerja
Harus Sesuai Dengan Standar Yang Sudah Di Tetapkan**

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 11.1% |
| 2 | Setuju | 34 | 54.0% |
| 3 | Netral | 18 | 28.6% |
| 4 | Tidak Setuju | 3 | 4.8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 41 karyawan (65,1%). Terdapat 18 karyawan (28,6%) yang menjawab Netral, Tidak setuju sebanyak 3 karyawan (4.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan (1.6%). Jawaban terbanyak adalah setuju dengan 34 karyawan (54.0%), artinya setiap karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Apa yang sudah di tetapkan dan direncanakan oleh pimpinan harus dilaksanakan sesuai yang di tetapkan. Seperti mentaati tata tertib perusahaan.

Tabel IV.16
Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus Memenuhi
Kompetensi Kerja

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 36.5% |
| 2 | Setuju | 20 | 31.7% |
| 3 | Netral | 11 | 17.5% |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 14.3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | -% |
| Total | | 63 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel IV.16 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 43 karyawan (68,2%). Terdapat 11 karyawan (17,5%) yang menjawab Netral, Tidak setuju sebanyak 9 karyawan (14.3%). Jawaban terbanyak karyawan adalah sangat setuju artinya setiap karyawan harus memenuhi kompetensi kerja agar tujuan perusahaan dapat terlaksana. Misalnya kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

6. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel VI.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.301 | 1.131 | | 3.804 | .000 |
| | X1 | .426 | .114 | .427 | 3.746 | .000 |
| | X2 | .251 | .090 | .318 | 2.794 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Datat Primer, 2015

Berdasarkan tabel VI.17 tersebut diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 4.301 koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.426, dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.251. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.301 + 0.426 X_1 + 0.251 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 4.301 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawan (Y) PT KAI masih tetap ada.

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) adalah 0.426 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Kompensasi (X1) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Jika ada penurunan terhadap Kompensasi (X1) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Disiplin Kerja (X2) tetap.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0.251 (positif) artinya ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja (X2) maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap Disiplin Kerja (X2) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Kompensasi (X1) tetap.

7. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara bersama/ simultan (Uji F)

1) untuk mengujih hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama

Sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

H_a = ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara bersama-

Sama Terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

2) Menentukan nilai F table dengan tingkat keyakinan 95% tingkat

kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan, $df_1 = k$, $k =$

jumlah variabel bebas, $df_2 = n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui

ada tindakan pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1, X_2 dan Y .

3) Menarik Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel VI.18
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 151.780 | 2 | 75.890 | 21.898 | .000 ^a |
| | Residual | 207.935 | 60 | 3.466 | | |
| | Total | 359.714 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Priimer, 2015

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 21,898. sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$. $df_1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = 63-1-1 = 61$ adalah sebesar 3.15.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (21.898) > F_{tabel} (3.15)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/ Individu (Uji t)

1) Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

H_a = ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

2) Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan , $df = n-2$ = signifikan terhadap variabel X_1, X_2 , dan Y .

3) Menarik Kesimpulan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel VI.19
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------------|---------------------------|-------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 3.804 | .000 |
| | Kompensasi (X_1) | .427 | 3.746 | .000 |
| | Disiplin Kerja (X_2) | .318 | 2.794 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (63-2) = 63$, adalah sebesar 1.999. Dapat dijelaskan bahwa :

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t hitung untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 3.746, hal ini berarti $t_{hitung} (3.746) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.794, hal ini berarti $t_{hitung} (2.794) > t_{tabel} (1.999)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 4.301 + 0.426X_1 + 0.251 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} (21.898) > F_{tabel} (3.15), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karywan.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} (3.746) > t_{tabel} (1.999), maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} (2.794 > t_{tabel} (1.999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan kompensasi dan disiplin yang diterapkan kepada karyawan karena mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Chairil. (2009). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja CV Jati Karya Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Gumay, Subantoro. (2011). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Columbus Cash & Kredit Cabang Lahat*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Lahat: STIE SERELO.
- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Edisi Kedua PT. Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rifai, Rusdi A. (2011). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
- Rivai, Veithzal. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sugiyono .(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* .Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Teguh, Muhammad. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein.(2007). *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Jakarta: JBRC.
- Pratama, Syafrizal. (2008). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT. WiraKarya Teknik Consultan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang bapak/ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. atas kerjasama bapak/ibu, saya sampaikan terima kasih.

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai
2. setiap pertanyaan hanya membutuhkan suatu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis bapak/ibu

Keterangan :

| | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | : SS |
| Setuju | : S |
| Netral | : N |
| Tidak Setuju | : TS |
| Sangat Tidak setuju | : STS |

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Identitas Responden

- | | | |
|------------------------|-----------------|-------------------|
| 1. Jenis kelamin | : a. Laki- laki | b. Perempuan |
| 2. Usia | : a. 18-24tahun | c. 36-45tahun |
| | b. 25-35tahun | d. 46-50tahun |
| 3. Pendidikan Terakhir | : a. SMA/SMP | c. STRATA 1 |
| | b. D1/D2/D3 | d. STRATA 2 DAN 3 |
| 4. Masa Kerja | : a. <1 tahun | c. 5-10 tahun |
| | b. 1-5 tahun | d. > 10tahun |

KUISIONER

A. Variabel Kompensasi

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Gaji yang diterima sesuai dengan jadwal penerimaan gaji | | | | | |
| 2. | Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. | | | | | |
| 3. | Setiap karyawan mendapatkan THR sebesar 1 bulan gaji. | | | | | |

B. Variabel Disiplin

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Karyawan yang disiplin akan diberikan kompensasi | | | | | |
| 2 | Pimpinan selalu memberi teladan | | | | | |
| 3 | Pimpinan selalu mengawasi kinerja karyawan | | | | | |

C. Variabel Kinerja

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | setiap karyawan melaksanakan tujuan masing- masing yang sudah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2. | Setiap karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan | | | | | |
| 3. | Setiap karyawan harus memenuhi kompetensi kerja | | | | | |

Frekuensi Jawaban Kuesioner

XI . KOMPENSASI

Pertanyaan 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| Netral | 20 | 31.7 | 31.7 | 46.0 |
| Setuju | 14 | 22.2 | 22.2 | 68.3 |
| Sangat Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 100.0 |
| Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| Netral | 24 | 38.1 | 38.1 | 50.8 |
| Setuju | 16 | 25.4 | 25.4 | 76.2 |
| Sangat Setuju | 15 | 23.8 | 23.8 | 100.0 |
| Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| Tidak Setuju | 11 | 17.5 | 17.5 | 19.0 |
| Netral | 20 | 31.7 | 31.7 | 50.8 |
| Setuju | 14 | 22.2 | 22.2 | 73.0 |
| Sangat Setuju | 17 | 27.0 | 27.0 | 100.0 |
| Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

X2 . DISIPLIN KERJA

Pertanyaan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Tidak Setuju | 16 | 25.4 | 25.4 | 33.3 |
| | Netral | 12 | 19.0 | 19.0 | 52.4 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 71.4 |
| | Sangat Setuju | 18 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Tidak Setuju | 16 | 25.4 | 25.4 | 33.3 |
| | Netral | 12 | 19.0 | 19.0 | 52.4 |
| | Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 66.7 |
| | Sangat Setuju | 21 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | Tidak Setuju | 14 | 22.2 | 22.2 | 27.0 |
| | Netral | 11 | 17.5 | 17.5 | 44.4 |
| | Setuju | 14 | 22.2 | 22.2 | 66.7 |
| | Sangat Setuju | 21 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Y . KINERJA KARYAWAN

Pertanyaan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 9.5 |
| | Netral | 12 | 19.0 | 19.0 | 28.6 |
| | Setuju | 21 | 33.3 | 33.3 | 61.9 |
| | Sangat Setuju | 24 | 38.1 | 38.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| | Tidak Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 6.3 |
| | Netral | 18 | 28.6 | 28.6 | 34.9 |
| | Setuju | 34 | 54.0 | 54.0 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 7 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

Pertanyaan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | Netral | 11 | 17.5 | 17.5 | 31.7 |
| | Setuju | 20 | 31.7 | 31.7 | 63.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.301 | 1.131 | | 3.804 | .000 |
| | X1 | .426 | .114 | .427 | 3.746 | .000 |
| | X2 | .251 | .090 | .318 | 2.794 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

UJI F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 151.780 | 2 | 75.890 | 21.898 | .000 ^a |
| | Residual | 207.935 | 60 | 3.466 | | |
| | Total | 359.714 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UJI T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.301 | 1.131 | | 3.804 | .000 |
| | X1 | .426 | .114 | .427 | 3.746 | .000 |
| | X2 | .251 | .090 | .318 | 2.794 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

UJI REALIBILITAS X1

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .629 | 3 |

X2

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .634 | 3 |

Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .713 | 3 |

UJI VALIDITAS

X1

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .591** | .216 | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .089 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P2 | Pearson Correlation | .591** | 1 | .304* | .814** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .016 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P3 | Pearson Correlation | .216 | .304* | 1 | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .089 | .016 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .786** | .814** | .684** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| Variabel | Pertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|------------|-------------|---------------------|--------------------|------------|
| Kompensasi | Pertanyaan1 | 0,786 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,814 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,684 | | |

X2

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .383** | .282* | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .025 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P2 | Pearson Correlation | .383** | 1 | .430** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P3 | Pearson Correlation | .282* | .430** | 1 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .025 | .000 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .733** | .803** | .742** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| Variabel | Pertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|----------------|-------------|---------------------|--------------------|------------|
| Disiplin Kerja | Pertanyaan1 | 0,733 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,803 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,742 | | |

Y

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .546** | .425** | .839** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P2 | Pearson Correlation | .546** | 1 | .440** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| P3 | Pearson Correlation | .425** | .440** | 1 | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .839** | .783** | .786** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Variabel | Pertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|---------------------|-------------|---------------------|--------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan1 | 0,839 | 0,2480 | Valid |
| | Pertanyaan2 | 0,783 | | |
| | Pertanyaan3 | 0,786 | | |

| X1 | | | | |
|-----------|----------------------|---|---|----|
| Responden | Pertanyaan Kuesioner | | | X1 |
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 10 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 11 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 13 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 20 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 26 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 27 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 29 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 33 | 5 | 5 | 1 | 11 |
| 34 | 4 | 2 | 2 | 8 |

| | | | | |
|----|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 3 | 2 | 9 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 37 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 39 | 4 | 5 | 2 | 11 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 48 | 4 | 5 | 2 | 11 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 10 |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 7 |
| 55 | 2 | 2 | 3 | 7 |
| 56 | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 7 |

X2

| Responden | Pertanyaan Kuesioner | | | X1 |
|-----------|----------------------|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 9 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 9 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 10 |
| 13 | 2 | 2 | 5 | 9 |
| 14 | 5 | 5 | 2 | 12 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 8 |
| 18 | 2 | 3 | 5 | 10 |
| 19 | 5 | 2 | 5 | 12 |
| 20 | 1 | 3 | 2 | 6 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 25 | 5 | 2 | 4 | 11 |
| 26 | 2 | 3 | 5 | 10 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 28 | 2 | 1 | 5 | 8 |
| 29 | 5 | 1 | 3 | 9 |
| 30 | 1 | 4 | 4 | 9 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 34 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| 35 | 4 | 3 | 2 | 9 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 11 |

| | | | | |
|----|---|---|---|----|
| 37 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| 38 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 39 | 4 | 5 | 2 | 11 |
| 40 | 1 | 3 | 3 | 7 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 13 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 51 | 4 | 3 | 1 | 8 |
| 52 | 3 | 1 | 2 | 6 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 54 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 55 | 2 | 1 | 3 | 6 |
| 56 | 2 | 5 | 3 | 10 |
| 57 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 58 | 3 | 5 | 5 | 13 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 60 | 3 | 2 | 5 | 10 |
| 61 | 5 | 2 | 2 | 9 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 6 |

KINERJA

| Responden | Pertanyaan Kuesioner | | | X1 |
|-----------|----------------------|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 1 | 4 | 3 | 8 |
| 24 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 26 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 33 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 12 |

| | | | | |
|----|---|---|---|----|
| 36 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 42 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 47 | 2 | 1 | 5 | 8 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 49 | 1 | 4 | 5 | 10 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 51 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 52 | 5 | 3 | 4 | 12 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 54 | 3 | 4 | 2 | 9 |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 12 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 59 | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 8 |



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumpplg@umpalembang.ac.id

mat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ma : Candra Harmen
 M : 21.2011.236
 usan : Manajemen
 ita Kuliah Pokok : Manejemen Sumber Daya Manusia
 ul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) KANTOR DEVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN

TELAH DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

| NAMA DOSEN | JABATAN | TGL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Mismiwati Abdullah, S.E.,M.P | Pembimbing | 30/01-'16 | |
| Mismiwati Abdullah, S.E.,M.P | Ketua Penguji | 13-01-2016 | |
| Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si | Penguji 1 | 15-01-2016 | |
| Arniza Nilawati, SE,.M.M | Penguji 2 | 15-01-2016 | |

Palembang, Januari 2016
 Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE. M.Si



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

| | |
|---|---------------------------------------|
| AMA MAHAS SWA : Candra Harmen | PEMBIMBING |
| IM : 21 2011 236 | KETUA : Mismiwati Abdullah, S.E., M.P |
| ROGRAM STUDI : Manajemen | ANGGOTA : |
| UDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) KANTOR DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN | |

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|-----|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | | Bab I - III | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Baca buku panduan |
| 2 | | | | | |
| 3 | | Bab I - III | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | pelatihan teknis penulisan |
| 4 | | | | | |
| 5 | | Bab I - III | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | ACC |
| 6 | | | | | |
| 7 | | Bab IV | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Analisis les sesuai masalah |
| 8 | | | | | |
| 9 | | Bab IV | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | Perbaikan |
| 10 | | | | | |
| 11 | | Bab IV | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | ACC |
| 12 | | | | | |
| 13 | | Bab V | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | ACC |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /



[Signature]
H. Muttuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



Palembang, 21 Desember 2015

Nomor : 69/VII/HMS/2015

Kepada

Lampiran : -

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Perihal : Persetujuan Penelitian

Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Palembang

1. Menunjuk surat dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor :1107/H-6/FEB-UMP/VI/2015 tanggal 11 Desember 2015 Perihal Mohon Bantuan Data, dengan ini diberitahukan bahwa kami bersedia memberikan data kepada

Nama : Candra Harmen
NIM : 212011236
Program Study : Manajemen

2. Untuk pelaksanaan penelitian tersebut, diminta agar yang bersangkutan dapat datang ke PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III SS jalan Jend. A. Yani No. 541 Plaju.
3. Demikian untuk menjadi maklum dan terima kasih.



Tembusan :

1. Peninggal

PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN- Jl. Jend. A. Yani No. 541 13 ulu Palembang 30263 Facs. (0711) 512382



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (071) 512637 - Fax. (071) 512637

email. lembagabahasaump@yahooc.c.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Candra Harmen
 Place/Date of Birth : Palembang, January 18th 1993
 Test Times Taken : +2
 Test Date : December 28th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 41
 Structure Grammar : 38
 Reading Comprehension : 41
 OVERALL SCORE : 400

No. 849/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

certificates

Palembang, December 29th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NTDN. 1164932 / 0210098402



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : CANDRA HARMEN
NIM : 212011236
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 30/7/2019
an. Dekan

Wakil Dekan IV

Per Foto
2x4

Drs. Antoni, M.H.I.