

PERHATIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
NO. DAP. AF 0556 / PER-UMP / 09
ANGKAL 23-03-09

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI
REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : SISHARYADI

NIM : 21 2004 102

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

2009



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI
REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

NAMA : SISHARYADI

NIM : 21 2004 102

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

2009

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SISHARYADI**

NIM : 21 2004 102

Jurusan : Manajemen

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 5 Februari 2009

Penulis



SISHARYADI

**Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

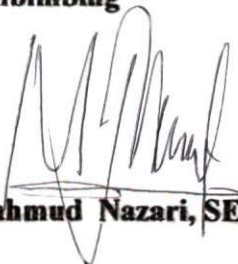
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI
REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

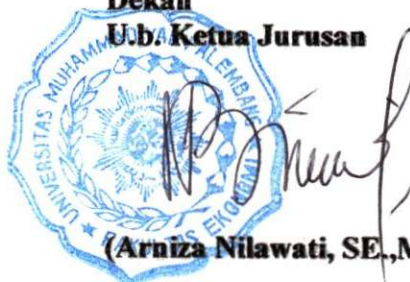
Nama : **SISHARYADI**
Nim : **21 2004 102**
Fakultas : **EKONOMI**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disyahkan
Pada Tanggal,.....2009**

Pembimbing


(Mahmud Nazari, SE.,M.P)

**Mengetahui
Dekan
U.b. Ketua Jurusan**


(Arniza Nilawati, SE.,M.M)

Motto:

- *Bersyukurlah atas rahmatNya bersabarlah dengan dugaanNya, bertaqwalah pada-Nya pahala berganda ganjarannya (Raihan).*
- *Sukses bukan disulap, ditunggu atau diimpikan tetapi harus diproses dengan pengorbanan. dan perjuangan (Sisharayadi).*

Kupersembahkan untuk :

- *Ayahanda (Sudarman) dan Ibunda (Suratmi) yang selalu menyayangiku*
- *Kakak, Ayuk dan Adikku tercinta*
- *Sanak saudarku yang tercinta*
- *Seseorang kekasih yang akan menemaniku suatu saat nanti*
- *Sahabat-sahabtku yang tercinta*
- *Almamaterku "The Green Campus" UMP*
- *Agama, Bangsa dan Negaraku.*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT Yang Maha Esa, berkat taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan". Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Muhammad Rasulullah SAW yang telah membawa umat dari zaman jahiliah menuju zaman tarbiyah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan seperti apa yang diharapkan, hal ini mengingat keterbatasan baik ilmu maupun pengalaman yang penulis miliki.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak H. M. Idris, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Rosyadi, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Arniza Nilawati, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Ervita Safitri, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Choiriyah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Mahmud Nazari, SE., M.P selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengajari dan membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Bapak Andi Budianto seksi SDM PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Bapak Kepala Divis Regional III PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
8. Bapak Abdul Azis S.Komp yang telah banyak membantu penulis dalam pengetahuan spssnya.
9. Seluruh Bapak Dosen, Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah banyak memberikan ilmu dan mendidik penulis selama menjadi mahasiswa dengan kerelaan dan keikhlasan hati serta penuh kasih sayang.
10. Ayahanda (Sudarman) dan Ibunda (Suratmi) tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa terhadap saya serta yang telah banyak berbuat baik kepada saya dengan tulus. *"Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil"*, serta Kakakku

Sutoyo, Ayuk Sugiharni dan Adikku M. Pajri Triyono yang sangat aku sayangi.

11. Teman-teman anggota Pramuka Racana KH. Ahmad Dahlan dan Nyi Siti Waliadah Universitas Muhammadiyah Palembang: Vivin Tarbiyah, Lukman Heri, dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih do'anya semoga persaudaraan dan persahabatan yang terjalin selama ini terus tumbuh dan bersemi didalam hati untuk selama-lamanya.

12. Ahmad Sani, Todi Agustian, Chairil Anwar, Andrizal, yudi Helmiawan SE, Ikmal Syarif SE, Rifki SE, serta seluruh teman-temanku baik yang di dusun II Desa Payakabung serta teman-temanku di Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

13. Kekasihku tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universiats Muhammadiyah Palembang. Amien yaa rabbal 'alamin.

Palembang, 5 Februari 2009

Penulis,


(Sisharyadi)



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN/COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori	10
1. Motivasi	10
2. Prestasi Kerja	20

C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat Penelitian	32
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	69
Tabel IV.2	Usia Responden	69
Tabel IV.3	Pendidikan Responden	70
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)	71
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)	71
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X_3)	72
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Bakti Kerja (X_4).....	72
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	73
Tabel IV.9	Regresi linier berganda	76
Tabel IV.10	Nilai konstanta	76
Tabel IV.11	Uju F.....	77
Tabel IV.12	Model Sumary	78
Tabel IV.13	Corelation	81
Tabel IV.14	Coefisien.....	83
Tabel IV.15	Uji T.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Bagan struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero)	
Divisi Regional III Sumatera Selatan.....	51
Gambar IV.2 Kurva Uji F Uji F untuk Pengaruh Gaji, Insentif, Promosi dan Penghargaan Bakti Kerja Terhadap Prestasi Kerja	79
Gambar IV.3 Kurva Uji T untuk Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Kerja	84
Gambar IV.4 Kurva Uji T untuk Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja	85
Gambar IV.5 Kurva Uji T untuk Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja...	85
Gambar IV.6 Kurva Uji T untuk Pengaruh Penghargaan Bakti Kerja Terhadap Prestasi Kerja	85

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan" oleh Sisharyadi (212004102), pembimbing skripsi Bapak Mahmud Nazari, SE.,M.P.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah secara simultan, secara parsial motivasi dalam hal ini Gaji (X_1), insentif promosi (X_3) dan penghargaan bakti kerja (X_4) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Serta adakah faktor motivasi yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara simultan, secara parsial, dan untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Manfaat penelitian ini yaitu bagi penulis, bagi perusahaan (PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan), dan almamater.

Unit penelitian pada penulisan ini adalah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 37 responden, dimana didapat dari populasi yang dihitung dengan rumus rumus Slovin (Husein Umar, 2000:146). Proses pengambilan sampel dengan metode sampel *accidental sampling*. Operasional Variabel penulis menggunakan dua variabel yang diteliti dari dua variabel tersebut penulis menguraikan variabel dan masing-masing indikator, variabel tersebut adalah variabel motivasi dengan skala ukur sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Variabel kedua ialah prestasi kerja karyawan dengan skala ukur yang sama.

Data yang digunakan ialah data primer, teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan dokumentasi, analisis data ialah data kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis, pertama mencari nilai regresi dan korelasi dengan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) Release 11,0 for Windows*. Kedua menentukan hasil penelitian.

Sebelum penelitian ini dilakukan maka langkah awal yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang akan diproses yaitu data kuisioner. Hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Terbukti dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan komputer program SPSS 11.0 yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan dengan $Y = 8,789 + 0,0002679X_1 - 0,0003594X_2 + 0,00225X_3 + 0,0003259X_4$, yaitu : H_0 diterima. Tetapi apabila dilihat berdasarkan per indikator maka terdapat indikator yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sering menimbulkan masalah yang begitu kompleks bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam menanggapi tantangan tersebut, suatu perusahaan dapat terus hidup dan berkembang, bila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, pengetahuan dan teknologi yang terus maju dengan pesat.

Tantangan dan kesempatan yang akan dihadapi bagi perusahaan baik dari dalam maupun dari luar begitu rumit dan beragam. Untuk mengimbangi hal tersebut diperlukan suatu keterampilan bagi seorang menejer dalam memimpin

karyawannya agar dapat mendorong efektifitas kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban serta dapat menyelesaikan dengan baik tugas yang telah diberikan.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat berjalan terus menerus dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen SDM tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional.

Tenaga kerja merupakan salah satu aspek sumber daya manusia yang vital. Sebagai salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan, merupakan faktor produksi yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya usaha perusahaan dalam menacapai tujuannya. Sehubungan dengan ini menejer sangat perlu memperhatikan bawahannya dalam menjalankan tugasnya melalui dorongan moral maupun spiritual.

Motivasi yang diberikan sebagai kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya akan memacu tingkat kreativitas kerja karyawan dengan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih bergairah, bersemangat, dan memiliki etos kerja yang tinggi bagi perusahaan. Dalam melaksanakan sasaran dan tujuan perusahaan

diperlukan pengelolaan sumber daya manusia sehingga pemberdayaan karyawan secara maksimal dapat dicapai.

Peranan motivasi sebagai penggerak terhadap prestasi kerja yang akan dicapai suatu perusahaan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam menunjang tujuan perusahaan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan adanya dukungan atau motivasi oleh para menejer agar kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkat, sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dapat direalisasikan.

Peranan tenaga kerja perlu diperhatikan mengingat manusia sebagai makhluk hidup yang selalu berinteraksi terhadap faktor-faktor yang akan menurunkan efektifitas pekerjaan bagi karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Sehingga diperlukan adanya perhatian dan penanganan khusus oleh pimpinan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan adanya motivasi dan pemotivasian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya.

Oleh karena itu unsur yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah manusia, maka salah satu peralatan yang digunakan adalah dengan memberikan motivasi antara lain : memberikan finansial dan nonfinansial, karena bagaimanapun baiknya peralatan, metode dan modal yang tersedia, belum tentu dapat menjamin usaha tersebut berhasil kalau manusianya sendiri tidak mampu berubah lebih baik.

Dalam hal memotivasi karyawan, maka pimpinan perusahaan perlu memahami tentang kebutuhan-kebutuhan mereka atau menyelidiki daya rangsang apa yang paling baik untuk ditetapkan, karena tinggi rendahnya prestasi yang

dihasilkan oleh karyawan akan dipengaruhi oleh bagian mana yang merupakan kebutuhan karyawan baik kebutuhan yang bersifat material maupun non material.

Motivasi karyawan yang efektif akan menumbuhkan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan yang akan memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuan dengan baik, harus memiliki seorang menejer yang baik pula, antara lain motivasi seorang menejer bekerja dengan bantuan orang lain dengan cara memberikan tugas-tugas bagi para karyawannya. Hanya bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan komunikasi yang baik akan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan merupakan salah satu BUMN yang berperan dalam membantu pemerintah dibidang transportasi. Sebagaimana fungsinya melayani masyarakat dalam bidang jasa transportasi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan memerlukan peranan karyawannya yang sangat vital untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam hal ini diperlukan adanya motivasi kerja karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Penurunan prestasi kerja karyawan dalam kurun waktu yang lama akan memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan, dimana karyawan kurang termotivasi yang menyebabkan karyawan enggan bekerja tepat waktu, menunda tugas-tugas harian dan banyak menghabiskan waktu istirahat. Tugas-tugas dijalankan dengan tidak efisien. Perusahaan harus memberikan tanggapan-tanggapan yang bernilai positif atas kemunduran loyalitas dan semangat kerja

karyawan sehingga akan kembali menggairahkan suasana kerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya motivasi kerja karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi masalah yang ada pada penerapan motivasi yang dilakukan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Dengan melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah secara simultan motivasi dalam hal ini: kepuasan terhadap gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Apakah secara parsial motivasi dalam hal ini: kepuasan terhadap gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Dari faktor- faktor motivasi tersebut, faktor apakah yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.



C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara simultan dalam hal ini: kepuasan terhadap gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) yang berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial dalam hal ini: kepuasan terhadap gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) yang berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah faktor motivasi yang paling dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan .

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi umumnya dan sumber daya manusia khususnya, serta dapat menambah wawasan penulis.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu masukan dalam pembenahan intern perusahaan baik sebagai bahan evaluasi maupun bahan pengembangan.

c. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam menyusun penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan sebagai salah satu informasi dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya oleh Sofyan Asauri (2006) dengan penelitian yang berjudul “Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Teknologi Informasi PT. PUSRI Palembang“. Penelitian ini memiliki satu perumusan masalah yaitu : Bagaimana motivasi dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan pada departemen teknologi informasi PT. Pusri Palembang.

Penelitian ini memiliki operasional variabel motivasi dan prestasi kerja. Variabel motivasi berindikator gaji, upah, insentif, penghargaan bakti kerja dan promosi. Variabel prestasi kerja berindikator hasil kerja. Data primer sistem berupa pembagian gaji, penerimaan dan penempatan karyawan, tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan fasilitas kerja. Sedangkan data sekunder yaitu tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijaksanaan pada PT. Pusri terhadap karyawannya masih rendah, ini yang menyebabkan kurang berprestasinya kerja karyawan, dan membuat karyawan hanya bekerja untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, walaupun gaji yang ditetapkan sudah sesuai standar



upah minimum Regional Daerah (UMRD) yang telah ditetapkan oleh departemen tenaga kerja propinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan insentif menjadi salah satu yang mendukung bagi karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan pada saat atau ketika produksi melebihi standar. Keluhan-keluhan karyawan dapat direalisasikan walaupun tidak sepenuhnya dapat dipenuhi pihak manajemen perusahaan. Suasana kerja pada PT. Pusri sangat mendukung jalannya aktivitas perusahaan yang sangat padat. Lingkungan yang bersih dan tertata dengan rapi, dijadikan factor pendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

B. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yaitu *move* yang berarti "menggerakan", (*To Move*). Adapun macam-macam rumusan pengertian motivasi:

Menurut Veithzal Rivai, (2005 : 455). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut J. Winardi, (2002 : 6). Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau

secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Gibson (2002 : 94). Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memenuhi dan mengarahkan perilaku.

Menurut Martin Handoko (1999 : 9). Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Alex N.S, (2001 : 106). Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dari definisi yang ada maka penulis menyimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu faktor atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai hal-hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. Teori Motivasi

Berbagai pandangan utama yang akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja yaitu melalui tiga teori motivasi berikut (Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002:197)

1) Teori isi (*Content Theory*)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori akan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti:

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas-Asas Motivasi

Menurut Malayu S.P hasibuan (2006:147), asas-asas motivasi mencakup lima asas, yaitu sebagai berikut:

1) Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Yang dimaksud dengan asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk

seperti: kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya

2) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori Pengua Teori proses menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan teori ini kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.

3) Teori Perkuatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini hanya menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaaan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manejer. Dalam pendelegasian ini, manejer harus myakinkan bawahan bahwa karyawan mamapu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e. Metode Motivasi

Menurut Malayu S.P hasibuan(2006:149), metode motivasi ada dua, yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

f. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 204) bahwa di samping itu motivasi juga dapat di bagi menjadi :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk memperoleh hadiah .

Macam-macam motivasi positif antar lain :

a) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Pengakuan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik oleh pimpinan akan menyenangkan karyawan.

b) Informasi.

Memberikan informasi kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan suatu tindakan, merupakan landasan untuk memberikan perintah dan juga pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Suatu perhatian yang tulus kepada karyawan akan menimbulkan dampak yang berbeda-beda adakalanya baik dan ada juga yang buruk. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan kepada karyawan tidak boleh berlebih-lebihan.



d) Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar inilah biasa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

e) Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “democratic mangement” (manajemen yang demokratis). Dengan adanya partisipasi seperti ini akan diperoleh mafaat sepeti : bisa dibuatnya keputusan yag baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan (*feeling of importance*).

f) Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “overlap” dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan tantangan yang wajar, keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan menimbulkan kebanggaan terhadap para karyawan.

g) Uang

Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang dilakukan terhadap para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan yang menakutkan para karyawan. Melalui cara ini prestasi kerja dapat meningkat, namun semua itu dalam jangka waktu pendek, selama sumber ancaman masih ada.

g. Proses Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006 : 151), proses motivasi adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberi bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6) Team work

Manajer harus menentukan *time work* yang terkoordinasi baik yang mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

h. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg, faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni yang memuaskan dan mendorong untuk bekerja lebih baik.

Adapun faktor-faktor tersebut (Alex N.S, :2001 : 331) yaitu :

- 1) Keberhasilan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemungkinan berkembang

6) Kemajuan

Rangkaian Motivasi di atas melukiskan hubungan seorang dengan apa yang dikerjakan yakni kandungan kerja pada prestasinya dan tugasnya.

Selanjutnya factor-faktor Hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas karyawan (Alex N.S, 2001 :133) adalah :

- 1) Kebijaksanaan
- 2) Gaji
- 3) Kondisi kerja, status prosedur perusahaan
- 4) Mutu hubungan antar pribadi di antara rekan-rekan sekerja dengan atasan dan bawahan.

Agar terdapat sikap positif dari para bawahannya maka menurut gagasan Herzberg (Alex N.S, 2001:134) para pemimpin harus memberikan motivasi kepada bawahan, agar dapat tercapai maka perlu, memperhatikan beberapa hal seperti berikut :

- 1) Keberhasilan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan

Menurut M. Manulang (2000 :150) menyatakan bahwa motivasi dapat digolongkan sebagai berikut :

- 1) Materi insentif



Yaitu segala daya perangsang yang dapat di nilai dengan uang termasuk dalam sekelompok material insentif. Sebaliknya semua jenis perangsang yang tidak dapat di nilai dengan uang termasuk motivasi yang non material insentif.

2) Non material insentif ini meliputi antar lain :

- a) Penempatan yang tepat.
- b) Promosi yang sistematis
- c) Turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan.
- d) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
- e) Pemberian informasi tentang perusahaan.
- f) Fasilitas rekreasi.
- g) Penjagaan kesehatan.
- h) Perumahan.

Menurut Teori A. H. Maslow . Kebutuhan manusia diibaratkan tangga bahwa seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada tingkat tangga yang lebih tinggi sebelum kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Teori ini perlu menjadi pertimbangan bagi manajemen di dalam memotivasi karyawannya. Seperti sandang, pangan dan papan, (kebutuhan primer) maka, ukarela untuk memotivasi pada jenjang atau tangga yang lebih tinggi, misalnya rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan (aktualisasi).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang terdapat dalam pedoman PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Ketentuan gaji didasarkan atas dasar :

- 1) Azas Keadilan yaitu disesuaikan dengan jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab , jabatan pekerja.
- 2) Azas layak dan wajar, tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah.

- b) Pemberian Insentif

Insentif adalah kepuasan atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi diatas prestasi standar yang ditentukan perusahaan. Pemberian insentif pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan ini didasarkan atas pekerjaan yang sifatnya insedentil, pekerjaan langsung atau pekerjaan dilapangan.

- c) Promosi adalah pengangkatan seorang karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi dalam formasi suatu unit kerja. Promosi karyawan dilakukan atas dasar kecakapan, senioritas dan pendidikan.
- d) Penghargaan bakti kerja adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena pengabdianya kepada perusahaan. Penghargaan bakti kerja dilakukan atas dasar pengabdian atau masa kerja

tertentu. Dalam perusahaan ini penghargaan bakti kerja diberikan kepada setiap karyawan yang telah mengabdikan selama 30 tahun.

Dari berbagai literatur yang ada maka ukuran atau faktor motivasi yang dapat penulis tentukan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Pemberian Insentif
- 3) Promosi
- 4) Penghargaan bakti kerja

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:93) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Prestasi kerja adalah suatu penilaian yang membandingkan antara hasil nyata dengan standar prestasi (Sirait, 1999:254).

Menurut T. Hani Handoko (1999:205), prestasi kerja adalah penampilan karyawan atau potensi kerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi.

Dari beberapa definisi yang ada penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang dengan membandingkan antara pemberian tanggung jawab yang telah diberikan dengan pelaksanaannya.

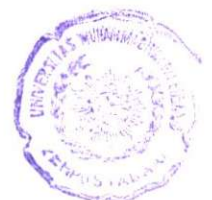
b. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001:135), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dalam penilaian prestasi kerja terdapat 10 manfaat atau kegunaan-kegunaan yang dapat dipetik, yaitu :

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian- penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Keburtuhan-kebutuhan lain dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses stafing
- 7) Ketidakakuaratan informasi
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2003:141). Dalam kehidupan satu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.



- 2) Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 4) Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
- 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

- 2) Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

- 3) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan, untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutment dan seleksi.

Penilaian yang baik dapat harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang di ukur. Agar penilaian prestasi kerja mencapai tujuan ini maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*).

Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performant stndars*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.

Menurut Sondang P.S.(1998: 116) di dalam pengukuran prestasi kerja karyawan adalah :

- 1) Ukuran waktu

Adalah ukuran beberapa lama seorang karyawan membutuhkan waktu untuk memperoleh prestasi tersebut.

- 2) Ukuran harga

Adalah ukuran berapa besar biaya yang harus di keluarkan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

- 3) Ukuran ketelitian

Adalah ukuran untuk menunjukkan apakah standar prestasi yang ditetapkan itu akurat atau tidak.

Adapun faktor prestasi yang mempengaruhi penilaian tingkatan prestasi kerja menurut Heijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 126) sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja meliputi : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

- 2) Kuantitas kerja : hasil dan kecepatan menyelesaikan kerja.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Adapun metode-metode penilaian prestasi kerja menurut Heijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 121) pada dasarnya terbagi menjadi

3. yaitu :

- 1) Penilaian secara kebetulan (tidak sistematis)

Cara penilaian yang tidak sistematis dan dilakukan secara kebetulan, sering berbahaya di dalam penerapannya. Misalkan ada suatu jabatan yang kosong pada suatu organisasi, baru diadakan penilaian seketika terhadap para karyawan untuk kemungkinan pengisian jabatan tersebut. Tentu saja cara ini kurang sistematis karena baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten.

- 2) Metode tradisional yang sistematis

Penilaian yang sistematis dilakukan secara berkala mempunyai banyak manfaat bagi organisasi. Manfaat pertama, dan yang paling penting, adalah memberikan informasi yang sangat membantu didalam keputusan-keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti, promosi, kenaikan gaji, "lay-off" dan transfer. Manfaat yang kedua

adalah bisa digunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

Adapun metode tradisional yang sistematis, berguna untuk mengukur :

- a. Karakteristik karyawan
- b. Sumbangan karyawan kepada organisasi
- c. Gabungan antara karakteristik karyawan dengan sumbangan karyawan kepada organisasi.

Sistem-sisitem penilaian prestasi kerja tradisisonal diantaranya adalah:

- a. Rangking

Cara tertua yang paling sederhana untuk menilai prestasi kerja adalah dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

- b. Perbandingan karyawan dengan karyawan

Suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan perbandingan karyawan dengan karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif, dan dapt tidaknya diandalkan, dipilih untuk maksud-maksud penilaian tersebut.

- c. Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk prestasi kerja karyawan



misalnya adalah baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan, yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas.

d. Skala grafis

Metode ini kemungkinan merupakan metode tradisional yang paling banyak digunakan. Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Misalnya dari faktor kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap dan bisa tidaknya diandalkan, dibagi kedalam kategori, baik sekali, cukup, kurang dan sebagainya.

e. Checklist

Untuk mengurangi beban penilai dalam menentukan penilaian mereka, maka sistem checklist bisa dipergunakan. Penilaian atas tingkah laku yang dilaporkan, dilakukan oleh bagian personalia.

Contohnya pertanyaan-pertanyaan diajukan mengenai tingkah laku karyawan yang dinilai dan jawabannya sekedar "ya" dan "tidak".

- 3) Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS) atau yang sering dikenal sebagai "*Management By Objective*". Tahap yang menentukan dalam penggunaan manajemen berdasarkan sasaran untuk menilai prestasi kerja adalah penentuan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh suatu jabatan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sedangkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Alex S N. (2003 :134) yaitu :

1) Promosi

Pada dasarnya promosi merupakan salah satu dorongan bekerja bagi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sudah menjadi dasar bagi manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki sekarang.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan besar pengaruhnya dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas karyawan. Namun, perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut.

3) Kondisi fisik tenaga kerja

Untuk kelancaran aktivitas perusahaan diperlukan kondisi fisik yang baik dari karyawan perusahaan. Dengan kondisi fisik karyawan yang baik maka diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

4) Disiplin tenaga kerja

Disiplin kerja dalam perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius. karena ketidak disiplin akan berpengaruh besar terhadap hasil dan prestasi kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1) Gaji yang cukup

- 2) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- 4) Beri kesempatan mereka untuk maju
- 5) Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu untuk diperhatikan
- 6) Sesekali karyawan perlu diajak berunding.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (2001 : 205) adalah :

1) Lingkungan kerja

Penentuan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan oleh lingkungan kerja itu sendiri, lingkungan kerja yang memadai akan mendukung tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak atau kurang memadai kemungkinan produksi kerja akan menurun atau rendah.

2) Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah salah satu motivasi bagi karyawan untuk mewujudkan prestasi yang tinggi.

Dari berbagai literatur prestasi kerja yang ada penulis menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Sikap

C. Hipotesis

Hipotesisi adalah jawaban sementara dari perumusan masalah yang harus diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- b. Tidak Adanya hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam Penelitian ini penulis melakukan penelitian kualitatif deskriptif yaitu analisa data secara teoritis yang ada pada perusahaan, kemudian hasil penelitian yang ada dianalisa dengan membandingkan data yang ada dengan kondisi objektif yang terjadi pada perusahaan.

B. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Jenderal A. Yani no. 543. 13 ulu 35342 Plaju .Palembang.

C. Operasional variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaimana variabel tersebut di ukur.

Variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah suatu faktor atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai hal-hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.



Motivasi yang diberikan oleh PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Promosi.
 - d. Penghargaan bakti kerja
2. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil penilaian PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terhadap karyawannya yang telah dinilai melampaui standar penilaian hasil kerja karyawannya.

Adapun indikator ukuran prestasi kerja ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan dalam melaksanakan tugas
- 4) Sikap

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan yang ada pada kantor PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2000:146). Dengan persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolelir atau diinginkan ditentukan sebesar 15%.

$$n = \frac{(N)}{(1 + N.e^2)}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

$$n = \frac{200}{(1 + 200.0,15^2)}$$

$n = 36.3636$ responden, ditambah/dibulatkan menjadi 37 responden.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002:146) yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Adapun data primer dalam penelitian ini adalah :

- 1) Motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan.
- 2) Prestasi kerja karyawan.

2. Data skunder

Data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang atau pihak lain)

Data skunder dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Sejarah singkat berdirinya PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 2) Struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 3) Aktivitas PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 4) Sistem penggajian PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 5) Sistem pemberian penghargaan dan prestasi kerja PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

- 6) Sistem pemberian promosi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 7) Sistem pemberian insentif PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.
- 8) Sistem pemberian penghargaan bakti kerja Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menurut Nan Lin alih bahasa W. gulo (2002:116):

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden, komunikasi langsung dalam bentuk Tanya jawab dalam hubungan tatap muka.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lalu.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah data yang disusun dalam kalimat tanya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Dokumentasi dan kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknis Analisis

1. Analisis data

Menurut Sugiyono (2003:14) terdiri dari :

- a. Kualitatif adalah analisis yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat dan gambar.
- b. Kuantitatif adalah analisis data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang digunakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Kurang Setuju	= KS
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak setuju	= 1

2. Teknik analisis

Adapun analisis datanya dengan analisis regresi linier berganda :

Rumus :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Palembang.

a = Nilai/harga Y bila $X = 0$ (nilai konstan)

X_1 = Gaji yang diberikan kepada karyawan.

b_1 = Koefesien

X_2 = Insentif yang diberikan kepada karyawan.

b_2 = Koefesien

X_3 = Penghargaan bakti kerja yang diberikan kepada karyawan.

b_3 = Koefesien

X_4 = Promosi karyawan yang dilakukan oleh PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b_4 = Koefesien

Dimana :

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3 - b_4 X_4$$

Dua variabel dikatakan korelasi apabila pertambahan variabel yang satu akan diikuti variabel yang lain secara teratur, apakah dengan cara yang sama atau berlawanan. Korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh atau kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya atau lebih dari dua variabel.

Analisis korelasi , Dengan Rumus Korelasi Ganda 4 Prediktor :



$$R_{y(1,2,3,4)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

$R_{y(1,2,3,4)}$ = korelasi berganda 4 prediktor.

Koefesien korelasi (R) terletak antara -1 dan 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya sebagai berikut :

- Bila $R = 1$ atau sama dengan 1, artinya hubungan kedua variabel sangat kuat sekali dan positif.
- Bila $R = -1$ atau sama dengan -1, artinya hubungan kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Bila $R = 0$, artinya hubungan kedua variabel lemah sekali atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Bila korelasinya positif artinya hubungan yang timbul searah.
- Bila korelasinya negatif artinya hubungan yang timbul berlawanan.

Peguajian hipotesis :

- H_0 : Tidak adanya pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan
- H_a : Adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Menentukan uji t :

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan variabelnya

(Sugiyono, 2005:184)

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

th : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

r = korelasi

n = jumlah anggota sample

Keputusan uji t :

- a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Menentukan uji F :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$F_h = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Keputusan uji F :

- a) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

- b) Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Sejarah perkeretaapian di Sumatera Selatan tidak lepas dari sejarah perkeretaapian Indonesia. Kehadiran perkeretaapian di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sioet Van Den Belee di desa kemijen pada hari jum,at tanggal 17 Juni 1864. pembangunan diprakarsai oleh "*Naamlooze Venootscap Nederlandsh Indisghe Spoorweg Maatschppij*" (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de bodes dari kemijen menuju desa tanggung (25 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan perusahaan swasta yaitu NV. Nism membangun jalan rel kereta api antara kemijen-tanggung, yangkemudian pada tanggal 10 februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang-Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan rel kereta api antara 1864-1990 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.



Selain di Jawa, pembangunan jalan rel kereta api juga dilakukan di Sumatera selatan (1891), Sumatera barat (1891), Sumatera Utara (1886), Aceh (1874) bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan rel kereta api sepanjang 47 Km antara Makasar-Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujung Pandang-Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan di Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan rel kereta api Pontianak-Sambas (220 Km) sudah diselesaikan, demikian juga di pulau Bali dan Lombok, juga pernah dilakukan studi pembangunan jalan rel kereta api.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan rel kereta api di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 Km, kurang lebih 901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan di angkat ke Burma untuk pembangunan jalan rel kereta api di sana. Jenis rel kereta api di Indonesia di bedakan dengan lebar sepur 2.067 mm; 1,750 mm (di Aceh) dan 1.600 mm di beberapa lintas cabang dan tram kota jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942-1943) sepanjang 473 Km.

Sedangkan jalan rel kereta api yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 Km antara Bayah-Cikara dan 220 Km antara Muaro-Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan rel kereta api Muaro-Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusa. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muaro-Pekanbaru.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan kereta api yang tergabung dalam "Angkatan Moeda Kereta Api" (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah yang terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperkenankan lagi ikut campur tangan dengan urusan perkeretaapian Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai hari Kereta api Indonesia, serta dibentuknya "Djawatan Kereta Api Republik Indonesia" (DKARI).

Meskipun DKARI telah terbentuk, namun tidak semua perusahaan kereta api telah menyatu. Sedikitnya ada 11 perusahaan kereta api swasta di Jawa dan 1 swasta (*Deli spoorweg Maatschapij*) di Sumatera Utara yang masih terpisah dengan DKARI. Lima tahun kemudian, berdasarkan pengumuman Menteri Perhubungan Tenaga dan Pekerjaan Umum No. 2 tanggal 6 Januari 1950, ditetapkan bahwa mulai 1 Januari 1950 DKARI dan "*Staat Spoor Wagen Envyyenige Spoorweg Bedrijf*" (SS/VS) digabung menjadi satu perusahaan kereta api bernama "*Djawatan Kereta Api*" (DKA).

Dalam rangka pembenahan badan usaha, pemerintah mengeluarkan UU No.19 tahun 1960, yang menetapkan bentuk usaha BUMN. Atas dasar UU ini, dengan Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1963, tanggal 25 Mei 1963 dibentuk "Perusahaan Negara Kereta Api" (PNKA), Sehingga Djawatan Kereta Api dilebur

kedalamnya. Sejak itu semua perusahaan Kereta Api di Indonesia terkena "integrasi" kedalam satu wadah PNKA, termasuk kereta api di Sumatera Utara yang sebelumnya dikelola oleh DSM.

Masih dalam rangka pembenahan BUMN, pemerintah mengeluarkan UU No. 9 tahun 1996 tanggal 1 Agustus 1996, yang menetapkan jenis BUMN menjadi tiga; perseroan, perusahaan umum dan perusahaan jawatan. Sejalan dengan UU dimaksud, Peraturan Pemerintah No. 61 tahun 1971 tanggal 15 September 1971, bentuk perusahaan PNKA mengalami perubahan menjadi "Perusahaan Jawatan Kereta Api" (PJKA).

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 tahun 1990, pada tanggal 2 Januari 1991, PJKA mengalami perubahan menjadi Perusahaan Umum Kereta Api disingkat Perumka. Sejalan dengan perubahan status ini, kinerja perkeretaapian di Indonesia kian membaik. Jika pada tahun 1990 PJKA rugi Rp. 32, 716 Milyar, pada tahun pertama kerugian Perumka dapat ditekan menjadi Rp. 13, 09 Milyar tahun kedua turun lagi menjadi Rp. 2,536 Milyar, tahun ketiga Rp. 1,098 Milyar dan untuk pertama kalinya dalam sejarah Indonesia meraih laba sebesar Rp. 13 Juta pada tahun 1993.

Berikutnya, dalam rangka "*Loan Agreement*" No. 4106-IND tanggal 15 Januari 1997 berupa bantuan proyek dari Bank Dunia, yang kemudian lebih dikenal dengan Proyek Efisiensi Perkeretaapian atau "*Railway Eficiency Project*" (REP), dirumuskan dalam langkah- langkah pengembangan perkeretaapian.

Sasaran pengembangan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan, yang ditempuh melalui 8 kebijakan yaitu :

- a. Memperjelas peranan antara pemilik (*Owner*), pengatur (*Regulator*) dan pengelola (*Operator*).
- b. Melakukan restrukturisasi Perumka, termasuk merubah status Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas.
- c. Kebijaksanaan pentarifan dengan pemberian kompensasi dari pemerintah kepada Perumka atas penyediaan Kereta Api non komersial, yang tarifnya ditetapkan oleh pemerintah.
- d. Rencana jangka panjang dituangkan dalam perencanaan perusahaan (*cooporate planing*) yang dijabarkan ke dalam rencana kerja anggaran perusahaan secara tahunan.
- e. Penggunaan peraturan dalam setiap prosedur dalam kegiatan.
- f. Peningkatan peran serta sektor swasta.
- g. Peningkatan sumber daya manusia.
- h. Pembangunan yang berwawasan lingkungan dan keselamatan masyarakat.

Sehubungan dengan maksud REP tersebut, melalui Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1998, tanggal 3 februari 1998, pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kerta Api menjadi Perusahaan Perseroan

(Persero). Prosesi perubahan status perusahaan dari Perum menjadi Persero secara defacto dilakukan tanggal 1 Juni 1999 dengan Akta Notaris Imas Fatimah, dan saat itulah Menhub. Giri S Hadiharjono mengukuhkan susuna Direksi PT. Kereta Api (Persero) di Bandung dengan tujuan untuk kemandirian dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Rencana pembuatan jaringan perkeretaapian di Sumatera Selatan timbul sejak tahun 1895 oleh Tn. Eleckhout namun baru tahun 1902 oleh pemerintah Belanda diputuskan untuk menagadakan penyelidikan yang diserahkan kepada seorang Ir. Lichvoet dan 1904 dibuatlah laporan yang terkenal dengan laporan Sumatera Selatan. Dan pada tahun 1908 diputuskan untuk membuat rencana persiapan lalu diakan survei serta pengukuran oleh Ir. Richter dengan hasilnya dilaporkan pada tahun 1910 dimana direncanakan untuk membuat lijn pokok teluk betung-palembang dengan lijn cabang Muara Enim-Tanjung Enim. Setelah itu pekerjaan segera dimulai dan pemasangan di mulai pada tahun 1912.

Sebagaimana diterangkan, bahwa *Zuit Sumatera spoorwagen* (ZSS) telah dimulai aanleknya pada tahun 1911 dan pemasangan rel pertamanya dimulai pada tahun 1912 secara serentak dari 2 (dua) jurusan masing-masing lijn dari Teluk Betung-Tanjung Karang- Prabumulih dan dari Kertapati-Muara Enim-Tanjung Enim yang akan dilanjutkan pada lin Muara Enim- Lahat dan Tebing Tinggi. Rencan tersebut dimaksudkan agar *spoor-spoor* tersebut akan berhubungan satu sama lainnya dan pekerjaan ini dipimpin oleh Ir. Van der Waarden. Dalam hal ini pertama-tama telah dapat dijalankan lijn-lijn tersebut pada tiga tempat sebagai

percobaan yaitu antar Teluk Betung-Garuntang pada tahun 1913 kemudian Kertapati-Muara Enim-Tanjung Enim tahun 1914. berturut-turut dibuka pula lintas antar Prabumuh-Baturaja 1920 dan Muara Enim-Lahat-Lubuk Linggau tahun 1927 kemudian pembukaan lijn baturaja-Martapura sampai ke Tanjung Karang pada tahun 1928. Dengan demikian terbukalah hubungan langsung dari Palembang dengan daerah-daerah di Lampung.

Sebelumnya ZSS telah memulai usahanya pada tahun 1914 untuk lintas panjang (Teluk Betung) ke Tanjung Karang dibawah pengawasan *Chep Exploitation* (C.E) Tn. Ir. J. C. F Van Sandik dan dibantu oleh seorang bagian perencanaan Ir. H. P. E Voogel. Perkeretaapian di Sumatera selatan dikuasai sendiri sejak tanggal 28 Desember 1945 setelah diambil alih dari Jepang. Adapun nama-nama mereka yang pernah memimpin perkeretaapian di Sumatera Selatan antara lain :

1. Chaidir Nein Latief, SH (1957-1961)
2. Woerman Songkohardjo (1965-1969)
3. Sudarmun Pintarharjo (1969-1974)
4. Sugiarto (1974-1978)
5. Tanjung Bili Pandiwirja (19728-1982)
6. R. Sajago Poedjonarto, SH (1982-1987)
7. Sulaeman (1987-1988)
8. Ir. Koesnsabdon Inpasiato, M.Sc (1988-1991)



9. Drs. Badar Zaini (1991-1992)
10. Ir. Marsono Mulyodihardjo (1992-1996)
11. Ir. Suprajitno (1996-2000)
12. Ir. Ronny Wahyudi (2000-2004)
13. Ir. Achmad Mulyono (2005-Sekarang)

Kantor PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang sebagai penyelenggara pengesahan perusahaan angkutan Kereta Api di Sumatera bagian Selatan berada di Jl. A. Yani No. 543, 13 Ulu Plaju Palembang. Sebagai perpanjangan tangan dari kantor pusat PT. Kereta Api (Persero) di Bandung, maka PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan perusahaan angkutan Kereta Api merumuskan, merencanakan dan mengendalikan program pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana wilayahnya.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

Visi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yaitu Terwujudnya Kereta Api sebagai sarana pilihan utama jasa transportasi dengan mengutamakan keselamatan, keandalan dan pelayanan.

b. Misi

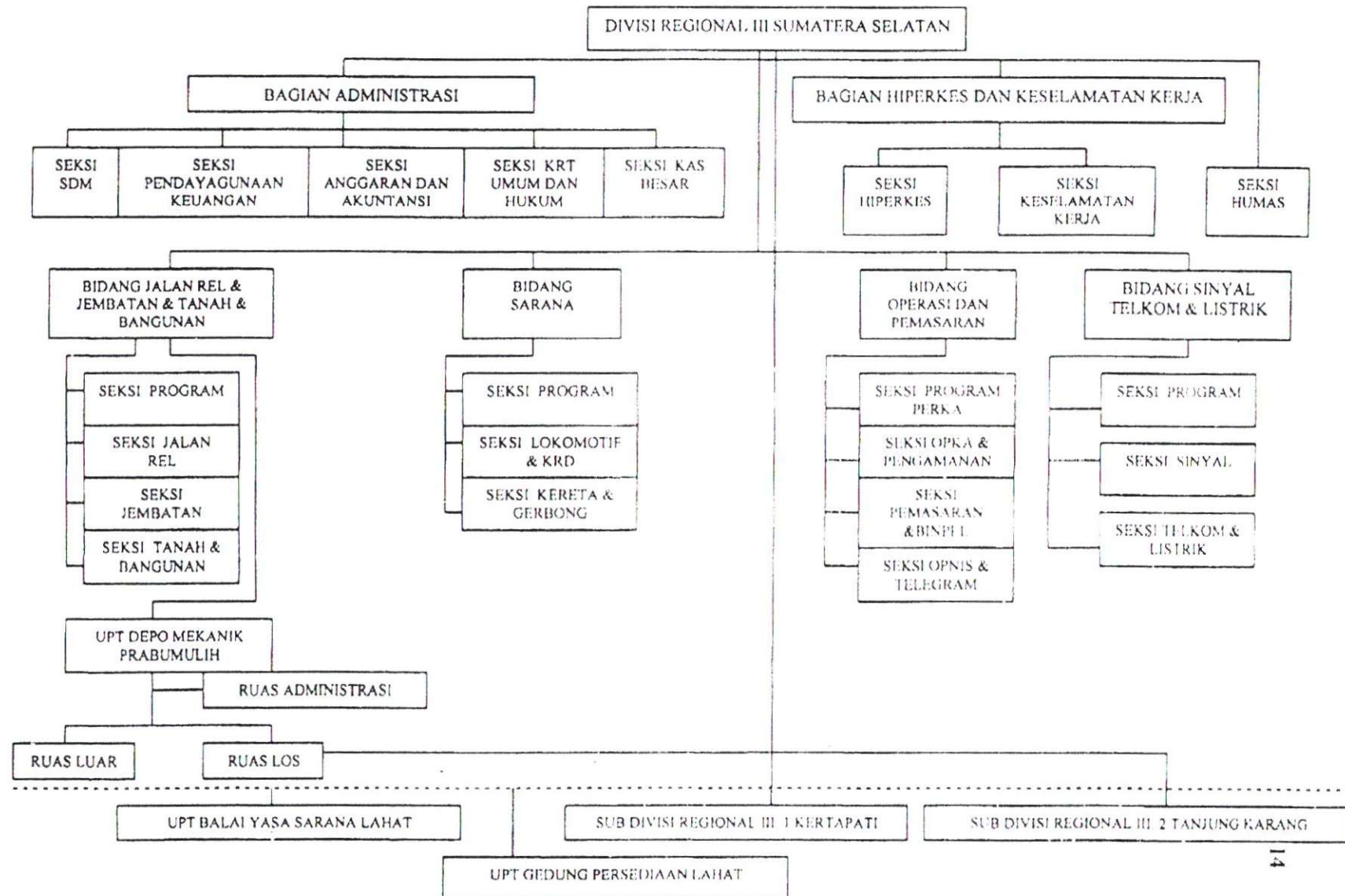
Misi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yaitu mewujudkan jasa pelayanan transportasi massal dengan menghasilkan jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan penugasan pemerintah, dengan meningkatkan keselamatan dan pelayanan serta penyelenggaraan yang semakin efisien.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk struktur organisasi pada suatu perusahaan tidak selalu sama dengan bentuk organisasi lainnya, karena dasar pembentukan struktur organisasi perusahaan tergantung dari besar kecilnya perusahaan tersebut. Struktur organisasi perusahaan tersebut biasanya digambarkan dalam bentuk struktur organisasi yang di dalamnya ada pembagian tugas diantara masing-masing pegawai serta pelimpahan wewenang atas dasar garis kekuasaan dari atas sampai ke bawah.

Bagan Struktur Organisasi Divisi Regional III Sumatera Selatan

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN



4. Aktivitas PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

PT. Kereta Api (Persero) adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam pelayanan jasa angkutan kereta api. Ditinjau dari Aspek Yuridis dan Aspek Finansial kegiatan PT. Kereta Api (Persero) adalah :

a. Aspek Yuridis

- 1) Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, (UU RI No. 9/ 92, PP RI No 3/ 83 dan PP RI No.57 / 90) PT. Kereta Api (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan perkeretaapian di Indonesia.
- 2) Sifat usaha PT. Kereta Api (Persero) adalah menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengolahan perusahaan (PP. 57/ 90 pasal 6).

b. Aspek Finansial

- 1) Berdasarkan PP.57/ 90 pasal 8 dinyatakan bahwa modal PT. Kereta Api (Persero) adalah kekayaan negara yang dipisahkan dari APBN dan tidak terbagi atas saham-saham.
- 2) Guna bertanggung jawab atas pengelolaan perusahaan atau kegiatan perusahaan, setiap laporan keuangan perlu disusun berdasarkan perhitungan tahunan yang terdiri atas neraca dan perhitungan laba rugi yang disampaikan kepada Menteri Perhubungan, Menteri Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan dan pembangunan (BPKP) serta Dewan Pengawas (PP. 57/ 90 pasal 51).

- 3) Untuk keperluan tersebut perlu adanya suatu sistem akuntansi yang dapat dipertanggungjawabkan untuk membukukan setiap perubahan dalam perusahaan yang mempengaruhi aktiva, hutang, modal, pendapatan dan biaya.

PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan memegang peranan penting di bidang transportasi karena perkeretaapian merupakan salah satu transportasi yang mempunyai karakteristik pengangkutan secara masal. Perkeretaapian menyediakan jasa angkutan untuk memperlancar arus barang dan manusia, menunjang pembangunan sektor lainnya dan membina persatuan dan kesatuan bangsa dan negara dalam waawasan nusantara.

Kegiatan pengangkutan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan telah banyak melayani angkutan dan juga melakukan pengangkutan khusus untuk sektor industri, pertanian, dan pertambangan. Jaringan pengangkutan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdiri dari dua jenis pelayanan yaitu jaringan pelayanan umum dan jaringan pelayanan khusus. Jaringan pelayanan umum terdiri dari jaringan pelayanan angkutan antar kota, sedangkan jaringan pelayanan khusus semata-mata hanya untuk menunjang kegiatan pokok dari badan usaha di bidang industri, pertanian, pertambangan , termasuk kehutanan dan perkebunan.

Bentuk badan usaha kereta api ini tergolong dalam rumah tangga produksi jasa, yaitu rumah tangga produksi jasa angkutan melalui kereta api. Produksi yang dihasilkan adalah penyediaan tempat duduk / Km dan menyediakan pelayanan ruang angkutan barang dan bagasi dalam arti meningkatkan nilai guna barang,



atau orang, atau hewan melalui pemindahan tempat dari satu titik ke titik lainnya dalam jangkauan puluhan atau ratusan kilometer.

PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan memiliki kekuatan pegawai atau karyawan sebanyak 203 orang karyawan. Yang mana masing-masing karyawan dibagikan atau dikelompokkan menurut tugas dan pekerjaannya masing-masing. Wilayah Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berkedudukan di Palembang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional (KADIVRE) yang bertanggung jawab kepada Direksi.

PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan untuk mengangkut penumpang pengguna jasa kereta api, menyediakan 10 (sepuluh) kereta api yang dioperasikan untuk mengatasi penumpang yang menggunakan jasa kereta api. Adapun nama kereta api yang dioperasikan dan jalur atau rute perjalanan yang ditempuh antar lain yaitu: Sriwijaya dengan nomor KA S1 dan S2 jalur perjalanan Kertapati – Tanjung Karang, Fajar dengan nomor KA S5 dan S6, jalur perjalanan Kertapati – Tanjung Karang, dan Rajabasa dengan nomor KA S9 dan S10, jalur perjalanan Kertapati – Tanjung Karang.

Pada jalur Kertapati – Lubuk Linggau, perusahaan menyediakan tiga jenis kereta api, yaitu :

- a. Kereta Api Sindang Marga terdiri dari kelas Eksekutif dan Bisnis.
- b. Kereta Api Bukit Sulap terdiri dari kelas Eksekutif dan Bisnis.
- c. Kereta Api Serebo hanya untuk kelas Ekonomi.

Sedangkan untuk jalur Kertapati – Tanjung Karang disediakan tiga jenis kereta api, yaitu :

- a. Kereta Api Limex Sriwijaya terdiri dari kelas Ekskutif dan Bisnis.
- b. Kereta Api Fajar utama terdiri dari kelas Ekskutif dan Bisnis.
- c. Kereta Api Rajabasa hanya untuk kelas ekonomi.

Peraturan-peraturan di atas kereta api, yaitu :

- a. Pada kelas ekskutif, anak-anak umur 0-3 tahun tidak membeli tempat duduk atau tiket, hanya dikenai biaya tarif 10 % dari tarif umum, kemudian diatas 3 tahun mengambil tempat duduk atau membeli tiket.
- b. Pada kelas bisnis, anak-anak 3-9 tahun mengambil tempat duduk atau membeli tiket sesuai tarif untuk anak-anak dan 9 tahun ke atas dikenakan tarif umum (dewasa) kelas bisnis.
- c. Pada kelas Ekonomi anak-anak dan orang dewasa dikenakan tarif yang sama.

5. Sistem penggajian PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Pada PT. Kereta Api (Persero), proses penggajian dilakukan dengan menggunakan IBM AS/400 environment S/36, yang pada saat ini proses dilakukan di Jawa dan Sumatera. Untuk menunjang proses pembuatan daftar gaji, tidak terlepas dari prosedur yang dipergunakan untuk dapat menghasilkan daftar gaji yang diinginkan berdasarkan susunan program. Penyediaan data masukan yang dibutuhkan untuk menghasilkan data gaji pegawai diperlukan bentuk formulir yang dirancang untuk bisa memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk membuat daftar gaji pegawai, yaitu berupa formulir data gaji pegawai yang harus diisi sesuai kebutuhan.

Setelah proses pengisian data potongan gaji selesai, maka langkah yang

harus dilakukan adalah proses persiapan pembuatan daftar gaji. Maksud dari proses tersebut adalah untuk menyakinkan hasil dari proses perubahan gaji yang terdapat pada data-data transaksi. Selanjutnya dilakukan pengelompokkan data gaji pegawai perjuru bayar sesuai dengan label kode jabatan/juru bayar yang ada. Pengelompokkan data gaji pegawai selesai, dilakukanlah proses penbeenan nomor urut daftar pembayaran gaji dari masing-masing juru bayar pergolongan serta perstatus gaji. Setelah melalui prosedur-prosedur tersebut, proses terakhir adalah mencetak daftar pembayaran gaji dan rekap gaji. Rekap gaji ini menghasilkan, 2 (dua) jenis laporan, yaitu rekapitulasi BKRKA dan daftar nominatif PPh pasal 21.

Setelah daftar pembayaran gaji dicetak dan disetujui oleh Seksi Pendayagunaan Keuangan, maka atas permintaan Bendaharawan Stasiun Lingkungan/Kas Besar Palembang dikeluarkanlah SPU (Surat Pengeluaran Uang) yang kemudian dikirimkan kepada Kepala Kantor BNI yang terkait untuk mencairkan gaji tersebut. Sedangkan bagi pegawai diberikan Slip Gaji untuk mengetahui perincian pembayaran penghasilan. Pihak Bank akan memasukkan gaji kedalam rekening masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat mengambil gaji pada waktu yang telah ditentukan melalui mesin ATM BNI yang terdekat tanpa harus datang langsung ke Bank BNI yang bersangkutan.

a. Pada tiap-tiap jenjang pangkat, ditetapkan kesetaraannya dengan golongan/ruang, yaitu :

1) Pengatur muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat

Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar

- 2) Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama
 - 3) Pengatur tingkat I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat tanda Tamat Belajar Sekolah Kejuruan Tingkat Pertama
 - 4) Penata muda tingkat. I, golongan ruang III/a bagi yang memiliki, Surat TandaTamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas
 - 5) Penata, golongan ruang III/c bagi yang memiliki ijazah Diploma III
 - 6) Pembina, golongan ruang IV/a bagi yang memiliki ijazah Sarjana.
 - 7) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki ijazah magister.
 - 8) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c bagi yang memiliki ijazah Doktor
- b. Jenis-jenis kenaikan pangkat pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang adalah sebagai berikut:
- 1) Kenaikan Pangkat Reguler
Yaitu kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai skor RAPI minimal sejumlah 32 (tiga puluh dua)
 - 2) Kenaikan Pangkat Prestasi
Yaitu kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai skor RAPI minimal sejumlah 36 (tiga puluh enam)
 - 3) Kenaikan Pangkat Anumerta

Yaitu kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang meninggal dan karena Dinas

4) Kenaikan Pangkat Pengabdian

Yaitu kenaikan pangkat yang diberikan sebagai penghargaan kepada pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena memasuki masa pensiun.

c. Ketentuan Pokok Penggajian PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang

Berdasarkan surat edaran kepegawaian (SG) No. I/KP.208/VI/KA-2006 dan surat edaran keuangan (SK) No. I/KP.208/Y-A-2006 tentang pelaksanaan pembayaran gaji pokok pegawai PT. Kereta Api (Persero).

Penghasilan pegawai adalah gaji pokok ditambah tunjangan-tunjangan sebagai berikut:

- 1) Tunjangan Keluarga terdiri atas :
 - a. Tunjangan isteri suami, sebesar 10 % dari gaji pokok.
 - b. Tunjangan anak sebesar 10 % dari gaji pokok, maksimum 2 orang anak.
- 2) Tunjangan beras sebanyak 10 kilogram beras untuk tiap jiwa yang berhak menerima tunjangan keluarga.
- 3) Tunjangan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Tunjangan iuran perusahaan untuk Program JHT bagi pegawai sebesar 12,50% dari pensiun pokok sebagaimana tercantum pada lampiran keputusan direksi nomor KEP.U/KP.208/I/124/KA-2006 tanggal



17 Januari 2006 tentang Perubahan dan Tambahan (P&T) atas keputusan direksi nomor: KEP.U/KP.208/X[1/50805/KA-2005 tanggal 30 Desember 2005 tentang penetapan pensiun pokok bagi pegawai perusahaan, pensiunan pegawai dan janda/dudanya di lingkungan PT.Kereta Api (Persero) yang menjadi lampiran III surat edaran ini, ditambah tunjangan isteri/suami 10 % dan tunjangan anak yang berhak menerima masing-masing 2 %.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tunjangan JHT} = 12,50 \text{ l/ x (Tunjangan Pokok Pensiun + TI + TA)}$$

5) Tunjangan pajak sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Potongan Iuran wajib Pegawai Berupa:

1) Tabungan Hari Tua (THT) sebesar 3,25 % dari pensiun pokok sebagaimana dimaksud pasal butir 2.d. di atas, ditambah tunjangan isteri/suami 10 % dan tunjangan anak yang berhak menerima masing-masing 2

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{THT} = 3,25 \% \times (\text{Tunjangan Pokok Pensiun} + \text{TI} + \text{TA})$$

2) Iuran pegawai untuk program JHT sebesar 4,75 % dari pensiun pokok sebagaimana dimaksud pada butir 2.d. di atas ditambah tunjangan isteri/suami 10 % dan tunjangan anak yang berhak menerima masing-masing 2.

Dengan rumus sebagai berikut: Iuran pegawai = 4,75 % x (Tunjangan Pokok Pensiun + TI + TA)

- 3) Iuran perusahaan untuk program JHT sama dengan tunjangan iuran perusahaan untuk program JHT sebagaimana tertera pada butir 2.d. di atas.

Dengan rumus sebagai berikut: Iuran perusahaan = $12,50\% \times (\text{Tunjangan Pokok Pensiun} + \text{TI} + \text{TA})$

- 4) Potongan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- 5) Bagi pegawai yang menempati rumah dinas yang dikenakan sewa dan atau fasilitas yang dibiayai oleh perusahaan akan diperhitungkan dengan besaran tunjangan.
- 6) Simpanan BKRKA (Bing Keria Raharja Karyawan Kereta Api).
Besarnya jumlah simpanan anggota akan dimasukkan ke dalam daftar gaji masing-masing.
- 7) Cicilan BKRKA, Setiap anggota yang akan yang meminjam di BKRKA dikenakan potongan sebesar 14 % perbulan dengan jumlah pinjaman yang hanya dibatasi sebesar Rp 2.500.000,-
- 8) Kematian BKRKA/ merupakan bentuk santunan dari pihak BKRKA yang dikenakan potongan sebesar Rp 1000 bagi pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai yang meninggal mendapatkan santunan sebesar Rp 600.000 untuk suami, Rp 400.000 untuk istri, Rp 150.000 untuk anak.
- 9) Iuran SPKA merupakan bentuk iuran yang dikenakan bagi anggota berupa biaya operasional, misalnya perjalanan dinas.

- 10) Potongan-potongan lainnya yang sah dan diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

6. Sistem pemberian insentif PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Berdasarkan perjanjian kerja bersama PT. Kereta Api (Persero) periode 2006-2008 antara Manajemen PT. Kereta Api (Persero) dengan Serikat Pekerja Kereta Api, pada hari Kamis, tanggal 22 Juni 2006 bertempat di Bandung yang diwakili secara sah oleh Ronny Wahyudi selaku Direktur utama, bertindak untuk dan atas nama PT. Kereta Api (Persero) sebagai pemberi kerja dan Iwan Setiawan selaku Ketua Umum, bertindak untuk dan atas nama Serikat Pekerja Kereta Api (Persero) periode 2006-2008, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut, yang, memuat ketentuan umum antara lain:

Pengertian Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk apresiasi/penghargaan perusahaan terhadap pegawai yang melaksanakan tugas tertentu diluar kondisi normal dan atas tercapainya prestasi kerja, dengan besaran sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Pengertian premi/emolument.

Premi/Emolumen adalah penerimaan diluar gaji yang merupakan bagian dari penghasilan, yang diberikan pada pegawai sehubungan dengan kelebihan jam kerja, beban kerja, beban kerja dan atau pencapaian prestasi kerja.

- a. Insentif diberikan pada saat adanya kegiatan atau pekerjaan yang sifatnya insidental:
 - 1) Kendala operasi dalam perjalanan Kereta Api
 - 2) Kendala teknis pada armada Kereta Api itu sendiri ketika terjadi kerusakan Kereta Api
- b. Insentif diberikan pada saat jasa angkutan mengalami kenaikan dalam penjualan tiket perjalanan kereta api, yang ditentukan berdasarkan standar jumlah penjualan tiket Kereta Api.
- c. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan di bedakan menjadi 2 macam, yaitu :
 - 1) Insentif yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dilapangan sebesar Rp.150.000-Rp.200.000/bulan tergantung keadaan perusahaan. Hal ini diberikan karena karyawan atau pegawai lapangan memiliki resiko dan tugas lebih besar.
 - 2) Insentif yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di kantor sebesar Rp.100.000-Rp. 150.000/ bulan.

Insentif diberikan pada saat pertengahan bulan karyawan bekerja.

7. Sistem pemberian promosi PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Promosi yang diberikan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara PT.Kereta Api (Persero) dengan Serikat Pekerja Kereta Api tahun 2006 -2008 pada pasal 29 mengenai promosi dan rotasi jabatan yaitu :

- a. Promosi jabatan merupakan kepercayaan perusahaan kepada pegawai yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Promosi jabatan, harus berdasarkan :
 - 1) Tingkat kompetensi pegawai.
 - 2) Hasil penilaian kinerja pegawai.
 - 3) Formasi tingkat jabatan/ levelling
 - 4) Pola perencanaan SDM perusahaan
- c. Kebijakan promosi jabatan harus mempertimbangkan calon potensial secara transparan dengan menggunakan alat ukur yang jelas dan objektif, terdiri dari sebagai berikut:
 - 1) Potensi psikologi
 - 2) Tes minat dan bakat
 - 3) *Work sampel tes*
 - 4) *Core competence*
- d. Promosi jabatan hanya apat diberikan setingkat lebih tinggi, kecuali atas pertimbangan lain dari Dewan Pertimbangan Jabatan (WANTIJAB) dengan proses yang terukur.
- e. Promosi lintas karier pada jenjang atau jabatan yang lebih tinggi dari jabatan struktural jabatan fungsional atau sebaliknya dapat dibenarkan dengan tetap memperhatikan aspek-aspek sebagaimana dimaksud dalam poin 2 pasal ini.
- f. Atas dasar pertimbangan tertentu, Dewan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (WANTIJAB) melakukan seleksi terhadap calon pejabat

secara transparan melalui alat ukur yang jelas dan objektif serta hasil seleksi tersebut diberikan kepada pihak yang berkepentingan.

- g. Rotasi adalah bentuk penugasan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, untuk memperkaya pengalaman dan pengetahuan dibidang posisi lainnya.
- h. Rotasi sebagaimana dimaksud poin a pasal ini, tidak diikuti oleh kenaikan tingkat posisi.
- i. Rotasi dapat dilaksanakan apabila :
 - 1) Dibutuhkan oleh Perusahaan untuk mengisi posisi –posisi kosong.
 - 2) Diajukan atas permintaan Pegawai sepanjang terhadap lowongan formasi.

8. Sistem pemberian penghargaan bakti kerja Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

- a. Seleksi penetapan pegawai yang memperoleh penghargaan :
 - 1) Seleksi di ketuai oleh Direksi umum perusahaan
 - 2) Kepala kepegawaian sebagai sekretaris
 - 3) Kasubdit diunit masing-masing sebagai anggota
 - 4) Dalam waktu 2 minggu sebelum HUT KA ditetapkan nama-nama terpilih menjadi pegawai yang memperoleh penghargaan keteladanan/jasa/ prestasi.
- b. Penetapan pemberian tanda penghargaan :

- 1) Setelah calon yang diusulkan dan diseleksi dinyatakan lulus maka Calon ditetapkan dengan surat keputusan direksi sebagaimana contoh yang sudah terlampir.
- 2) Penghargaan berbentuk piagam tanda penghargaan keteladanan, jasa atau prestasi sebagaimana contoh terlampir.
- 3) Apabila instansi yang lebih tinggi juga memberikan penghargaan prestasi dan penghargaan jasa pada HUT KA maka menghindari penghargaan ganda. Direksi tidak memproses penghargaan prestasi dan penghargaan jasa.

c. Jenis penghargaan

Pemberian penghargaan pada PT. Kereta Api (Persero) dilakukan dalam 2 jenis penghargaan, yaitu :

- a. Penghargaan Keteladanan
- b. Penghargaan Jasa

Penghargaan bakti kerja yang diberikan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yaitu :

- a. Pemberian penghargaan bakti kerja diberikan pada karyawan yang telah lama mengabdikan pada perusahaan lebih kurang 25 tahun. Pada penghargaan seperti ini karyawan/ pegawai diberikan penghargaan yang berupa Piagam Penghargaan serta tunjangan finansial.
- b. Penghargaan ini juga diberikan pada karyawan yang meninggal ketika sedang menjalankan tugas atau pekerjaannya. Penghargaan seperti ini diberikan dalam bentuk tunjangan finansial untuk keluarga yang



ditiggalkan, serta jasa dan prestasinya selama bekerja pada perusahaan.

c. Penghargaan bakti kerja di berikan pada karyawan yang pensiun.

Dimana karyawan diberikan penghargaan berupa tunjangan finansial langsung sesuai dengan:

- 1) Lama masa usia kerja yang dilalui pada perusahaan.
- 2) Jabatan (Golongan ruang).
- 3) Jasa dan prestasinya selama ia bekerja pada perusahaan.

d. Bentuk tanda penghargaan dan pemabatalan tanda penghargaan

1) Kepada pegawai yang memenuhi syarat dan ditetapkan memperoleh penghargaan dapat diberikan:

- a. Piagam penghargaan jasa atau penghargaan prestasi atau bingkisan uang yang besarnya ditetapkan dengan surat keputusan Direksi. Besar pajak bingkisan uang yang diterima ditanggung oleh penerima sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Piagam penghargaan keteladan dan hadiah keteladanan yang bentuknya akan ditetapkan oleh direksi.

2) Kenaikan pangkat istimewa setingkat lebih tinggi bagi pegawai perusahaan yang mendapatkan penghargaan prestasi.

3) Bagi pegawai yang mendapatkan piagam tanda penghargaan keteladan/jasa /prestasi dapat diusulkan kepada pemerintah/ departemen perhubungan untuk memperoleh tanda penghargaan dari menteri perhubungan.

- 4) Apabila pegawai yang telah diberikan tanda penghargaan keteladan, kemudian melakukan pelanggaran disiplin, maka piagam tanda penghargaan keteladanan pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya dinyatakan batal dengan dikeluarkannya Suarat Keputusan pembatalan yang berwenang.
- 5) Pembatalan tanda penghargaan keteladan tersebut tidak mengurangi proses penjatuhan hukuman disiplin yang sedang berjalan.

9. Sistem pemberian prestasi kerja PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Pemberian prestasi kerja pada PT. Kereta Api (Persero) dilakukan dalam bentuk penghargaan prestasi, dimana pemberian penghargaan prestasi yang di lakukan perusahaan harus melalui persyaratan umum dan khusus, yaitu :

- a. Syarat- syarat umum pemberian prestasi :
 1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 2. Berkedudukan sebagai pegawai perusahaan, dan atau Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan / dipekerjakan pada perusahaan, pekerja perusahaan , pekerja kontrak.
 3. Berakhlak dan berbudi pekerti baik di dalam maupun di luar kedinasan.
 4. Menghayati dan mengamalkan 5 citra manusia perhubungan
 5. Setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

6. Mentaati segala peraturan disiplin pegawai yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
 7. Sekurang-kurangnya memiliki masa kerja 5 tahun secara terus menerus.
- b. Syarat- syarat umum pemberian prestasi :
1. Berhasil menciptakan penemuan yang baru baik langsung maupun tidak langsung yang bermanfaat bagi keselamatan dan peningkatan pengoperasian saran kereta api.
 2. Berhasil meningkatkan produktivitas kerja yang mengarah pada penghematan, atau menekan biaya, memperpendek jangka waktu penyelesaian pekerjaan, meningkatkan mutu jenis pekerjaan atau produksi dan penemuan metode kerja yang lebih praktis.
 3. Cukup dan terampil dalam melaksanakan tugas karena mempunyai dan menguasai segala seluk beluk mengenai bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.

10. Karakteristik Responden

Peneliti mengambil sebanyak 37 orang responden dari hasil analisis yang dilakukan semua jawaban responden tidak ada yang cacat dalam hal ini sesuai dengan apa yang diinginkan peneliti, responden ini adalah karyawan yang ada pada PT.kereta Api (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Karakteristik responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	31	83
2	Perempuan	6	17
Total		37	100

Sumber : Olahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbesar adalah perempuan dengan tingkat presentase sebesar 84% dan responden laki-laki sebesar 16%.

b) Usia

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	<25 Tahun	0	0
2	25-35 Tahun	4	11
3	36-45 Tahun	20	54
4	46-55 Tahun	13	35
5	>55 Tahun	0	0
Total		37	100

Sumber : Olahan data primer, 2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia <25 Tahun sebanyak 0 %, usia 25 – 35 Tahun sebanyak 11 %, usia 36 – 45 Tahun sebanyak 54 %, usia 46 – 55 Tahun sebanyak 35 %, dan pada usia >55 Tahun sebanyak 0 %.

c) Pendidikan

Tabel IV.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	6	16
3	SMA	22	60
4	Diploma (D1-D3)	3	8
5	S1/S2/S3	6	16
Total		37	100

Sumber : Olahan data primer, 2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SD sebanyak 0 % yang berarti tidak ada responden, SMP 16 %, SMA sebanyak 60 %, Diploma (D1-D3) sebanyak 8 % dan S1/S2/S3 sebanyak 16 %.

11. Proses Data

a. Uji Validitas

Berikut ini penulis akan melakukan uji validitas terhadap data hasil kuesioner yang telah penulis lakukan sebagai berikut:

1) Variabel Gaji (X_1)

Dari hasil uji validitas (Lampiran 1) dengan menggunakan korelasi bivariante untuk item-item pada variabel Gaji, dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini. Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai R tabel, dengan taraf signifikan ($\alpha = 10\%$) dan $n = 37$ yaitu 0,325. Sedangkan menurut Syahri Alhusin (2003 : 341) : Jika R hitung

$\geq R$ tabel, Korelasi Valid, Jika R hitung $< R$ tabel, Korelasi Tidak Valid, maka :

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

No.	Item	R hitung	R tabel	Hasil Validitas
1.	GJ1	0,459*	0,325	Valid
2.	GJ2	0,530*	0,325	Valid
3.	GJ3	0,571*	0,325	Valid

Dari hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel Gaji (X_1), ternyata semua item valid, maka kesemua item tersebut dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

2) Variabel Insentif (X_2)

Dari hasil validitas (Lampiran 2) dapat disusun tabel hasil uji validitas untuk variabel Insentif adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)

No.	Item	R hitung	R tabel	Hasil Validitas
1.	IN1	0,568*	0,325	Valid
2.	IN2	0,594*	0,325	Valid
3.	IN3	0,683*	0,325	Valid

Dari uji validitas untuk masing-masing item variabel Insentif, ternyata semua item valid, maka kesemua item tersebut dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

3) Variabel Promosi (X_3)

Dari hasil validitas (Lampiran 3) dapat disusun tabel hasil uji validitas untuk variabel Promosi adalah sebagai berikut :



Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X₃)

No.	Item	R hitung	R tabel	Hasil Validitas
1.	PR1	0,471*	0,325	Valid
2.	PR2	0,695*	0,325	Valid
3.	PR3	0,557*	0,325	Valid

Dari uji validitas untuk masing-masing item variabel Promosi, ternyata semua item valid, maka kesemua item tersebut dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

4) Variabel Penghargaan Bakti Kerja (X₄)

Dari hasil validitas (Lampiran 4) dapat disusun tabel hasil uji validitas untuk variabel Penghargaan Bakti Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Bakti Kerja (X₄)

No.	Item	R hitung	R tabel	Hasil Validitas
1.	PBK1	0,572*	0,325	Valid
2.	PBK2	0,885*	0,325	Valid
3.	PBK3	0,885*	0,325	Valid

Dari uji validitas untuk masing-masing item variabel Penghargaan Bakti Kerja, ternyata semua item valid, maka kesemua item tersebut dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

5) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil validitas (Lampiran 5) dapat disusun tabel hasil uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No.	Item	R hitung	R tabel	Hasil Validitas
1.	Y1	0,410*	0,325	Valid
2.	Y2	0,445*	0,325	Valid
3.	Y3	0,606*	0,325	Valid
4.	Y4	0,554*	0,325	Valid
5.	Y5	0,347*	0,325	Valid
6.	Y6	0,607*	0,325	Valid
7.	Y7	0,432*	0,325	Valid
8.	Y8	0,652*	0,325	Valid
9.	Y9	0,377*	0,325	Valid
10.	Y10	0,508*	0,325	Valid
11.	Y11	0,456*	0,325	Valid
12.	Y12	0,575*	0,325	Valid

Dari uji validitas untuk masing-masing item variabel Prestasi Kerja, ternyata semua item valid, maka kesemua item tersebut dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Dalam melakukan pengujian realibilitas ini, penulis menggunakan metode genap-ganjil (*split half method*) yaitu:

1) Variabel Gaji (X_1)

Dari hasil uji reabilitas (Lampiran 6) dapat dilihat bahwa korelasi antara skor item-item ganjil dan genap adalah sebesar **0,615****. Korelasi ini menunjukkan item-item pada variabel Gaji (X_1) adalah **Reabel**, hal ini jika dibandingkan dengan R tabel pada $\alpha = 10\%$ dengan $n = 37$, yaitu sebesar **0,325**.

2) Variabel Insentif (X_2)

Dari hasil uji reabilitas (Lampiran 7) dapat dilihat bahwa korelasi antara skor item-item ganjil dan genap adalah sebesar $0,654^{**}$. Korelasi ini menunjukkan item-item pada variabel Insentif (X_2) adalah *Reabel*, hal ini jika dibandingkan dengan R tabel pada $\alpha = 10\%$ dengan $n = 37$, yaitu sebesar $0,325$.

3) Variabel Promosi (X_3)

Dari hasil uji reabilitas (Lampiran 8) dapat dilihat bahwa korelasi antara skor item-item ganjil dan genap adalah sebesar $0,576^*$. Korelasi ini menunjukkan item-item pada variabel Promosi (X_3) adalah *Reabel*, hal ini jika dibandingkan dengan R tabel pada $\alpha = 10\%$ dengan $n = 37$, yaitu sebesar $0,325$.

4) Variabel Penghargaan Bakti Kerja (X_4)

Dari hasil uji reabilitas (Lampiran 9) dapat dilihat bahwa korelasi antara skor item-item ganjil dan genap adalah sebesar $0,664^{**}$. Korelasi ini menunjukkan item-item pada variabel Penghargaan Bakti Kerja (X_4) adalah *Reabel*, hal ini jika dibandingkan dengan R tabel pada $\alpha = 10\%$ dengan $n = 37$, yaitu sebesar $0,325$.

5) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil uji reabilitas (Lampiran 10) dapat dilihat bahwa korelasi antara skor item-item ganjil dan genap adalah sebesar $0,615^{**}$.

Korelasi ini menunjukkan item-item pada variabel Prestasi Kerja (Y) adalah *Reabel*, hal ini jika dibandingkan dengan R tabel pada $\alpha = 10\%$ dengan $n = 37$, yaitu sebesar *0,325*.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Pengaruh Motivasi: Gaji (X_1), Insentif (X_2), Promosi (X_3) dan Penghargaa Bakti Kerja (X_4), Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Untuk mengetahui bagaiman pengaruh variabel bebas motivas : (kepuasan terhadap gaji, promosi, insentif, dan penghargaan bakti kerja) terhadap varibel terikat (prestasi kerja karyawan) maka digunakan analisis dengan menggunakn peralatan statistik , yaitu model regresi berghanda yang diolah dengan *Staistical Product And Service Solution (SPSS) Release 11,0 for Windows*.

Analisis regresi dilakukan dengan menggukan data hasil kuisisioner yang telah diolah sebelumnya. Kuisisioner ini di sebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Berdasarkan analisis terhadap variabel –variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor motivasi yang terdiri dari faktor kepuasan trhadap gaji (X_1), promosi (X_2), insentif (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4), dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Regresi Linier Berganda

Tabel IV.9.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,789	1,179		7,455	,000
	GAJI	2,679E-02	,076	,057	,351	,728
	INSENTIF	-3,59E-02	,079	-,094	-,453	,653
	PROMOSI	,225	,083	,492	2,707	,011
	P_BAKTI	3,259E-02	,083	,077	,394	,696

a. Dependent Variable: PRESTASI

Dari tabel Coefficients di atas, dapat dilihat nilai konstanta (Constant) sebagai pembentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Nilai Konstanta

No	Nilai Konstanta	Hasil Estimasi
1.	Konstanta (a)	8,789
2.	Kepuasan terhadap Gaji (b ₁)	2,679
3.	Insentif (b ₂)	-3,590
4.	Promosi (b ₃)	0,225
5.	Penghargaan Bakti Kerja (b ₄)	3,259

Maka :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

$$Y = 8,789 + 2,679X_1 - 3,590X_2 + 0,225X_3 + 3,259X_4$$

Dari Persamaan regresi tersebut di atas terlihat bahwa variabel *Gaji (X₁)*, *Promosi (X₃)* dan *Penghargaa Bakti Kerja (X₄)* bernilai positif (+), yaitu masing-masing 2,679; 0,225 dan 3,259, hal tersebut menggambarkan bahwa *ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)*. Sedangkan variabel *Insentif (X₂)* nilainya negatif (-)

a. Regresi Linier Berganda

Tabel IV.9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,789	1,179		7,455	,000
	GAJI	2,679E-02	,076	,057	,351	,728
	INSENTIF	-3,59E-02	,079	-,094	-,453	,653
	PROMOSI	,225	,083	,492	2,707	,011
	P_BAKTI	3,259E-02	,083	,077	,394	,696

a. Dependent Variable: PRESTASI

Dari tabel Coefficients di atas, dapat dilihat nilai konstanta (Constant) sebagai pembentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Nilai Konstanta

No	Nilai Konstanta	Hasil Estimasi
1.	Konstanta (a)	8,789
2.	Kepuasan terhadap Gaji (b ₁)	0,0002679
3.	Insentif (b ₂)	-0,000359
4.	Promosi (b ₃)	0,00225
5.	Penghargaan Bakti Kerja (b ₄)	0,0003259

Maka :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

$$Y = 8,789 + 0,0002679X_1 - 0,000359X_2 + 0,00225X_3 + 0,0003259X_4$$

Dari Persamaan regresi tersebut di atas terlihat bahwa variabel *Gaji (X₁)*, *Promosi (X₃)* dan *Penghargaa Bakti Kerja (X₄)* bernilai positif (+), yaitu masing-masing 0,0002679; 0,000359 dan 0,00225X₃, hal tersebut menggambarkan bahwa *ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) kerana nilainya kecil sekali*



(mendekati nol). Sedangkan variabel *Insentif* (X_2) nilainya negatif (-) yaitu -0,000359, hal tersebut juga menggambarkan bahwa *variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)*.

Jika diilustrasikan masing-masing variabel independen mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka :

$$Y = 8,789 + 0,0002679X_1 - 0,000359X_2 + 0,00225X_3 + 0,0003259X_4$$

$$Y = 8,789 + 0,0002679 (1) - 0,000359 (1) + 0,00225 (1) + 0,0003259 (1)$$

$$Y = 8,789 + 0,0002679 - 0,000359 + 0,00225 + 0,0003259$$

$$Y = 8,7914848$$

Dari ilustrasi tersebut terlihat bahwa jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Gaji* (X_1), *Promosi* (X_3) dan *Penghargaan Bakti Kerja* (X_4) maka tidak akan diikuti dengan peningkatan terhadap *Prestasi Kerja* (Y) yang sangat kecil atau tidak ada pengaruh. Sedangkan jika terjadi peningkatan variabel *Insentif* (X_2) justru menurunkan *Prestasi Kerja* (Y).

Hal tersebut menggambarkan bahwa variabel *Gaji* (X_1), *Promosi* (X_3) dan *Penghargaan Bakti Kerja* (X_4) Tidak berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* (Y). Sedangkan variabel *Insentif* (X_2) juga tidak berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* (Y).

Uji F

Tabel IV.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,694	4	,673	2,668	,050 ^a
	Residual	8,076	32	,252		
	Total	10,770	36			

a. Predictors: (Constant), P_BAKTI, GAJI, PROMOSI, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRESTASI

Tabel IV.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,156	,502

- a. Predictors: (Constant), P_BAKTI, GAJI, PROMOSI, INSENTIF
b. Dependent Variable: PRESTASI

Dari tabel Anova tersebut di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 2,668. jika dibuktikan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2 / (n - K - 1))}$$

Dimana :

$R^2 = 0,250$ (R Square pada Tabel IV.4. Model Summary)

$K = 4$ (variabel independen = X_1, X_2, X_3 dan X_4)

$n = 37$

Maka :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2 / (n - K - 1))}$$

$$F_h = \frac{0,250 / 4}{(1 - 0,250 / (37 - 4 - 1))}$$

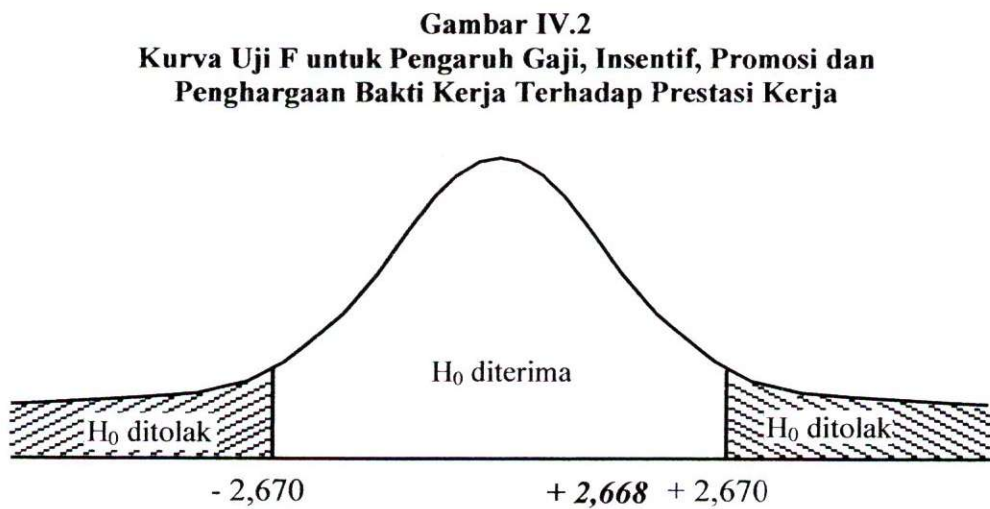
$$F_h = \frac{0,0625}{(0,750 / 32)}$$

$$F_h = \frac{0,0625}{0,02343}$$

$$F_h = 2,668$$

Sedangkan F_{tabel} dengan level signifikan $\alpha = 5\%$ dengan penyebut ($n-k-1 = 37-4-1$) dan pembilang ($k=4$) adalah sebesar **2,670**. Menurut Syahri Alhusin (2003 : 231), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung} (2,668) < F_{tabel} (2,670)$, hal ini berarti ***H₀ diterima dan H_a ditolak***. Jika digambarkan kurvanya adalah sebagai berikut :



3. Koefisien Determinan

Dari tabel Model Summary di atas, dapat dilihat nilai R Square adalah sebesar **0,250 (25%)**. Hal ini menggambarkan bahwa variabel independen, yaitu ***Gaji (X_1)***, ***Insentif (X_2)***, ***Promosi (X_3)*** dan ***Penghargaan Bakti Kerja (X_4)*** memberikan pengaruh terhadap ***Prestasi Kerja (Y)*** sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% ($100\% - 25\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Uji Korelasi

1) Korelasi Total

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) adalah sebesar *0,500*. Sedangkan menurut Syahri Alhusin (2003 : 154), jika nilai *R*-nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila *R*-nya negatif (-), maka korelasinya berbanding terbalik. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut :

0,00 - 0,20 = Korelasi Sangat Lemah

0,21 - 0,40 = Korelasi Lemah

0,41 - 0,60 = Korelasi Sedang

0,61 - 0,80 = Korelasi Kuat

0,81 - 1,00 = Korelasi Sangat Kuat

Hal tersebut menggambarkan bahwa *Korelasi antara Gaji (X_2), Insentif (X_2), Promosi (X_3) dan Penghargaan Bakti Kerja (X_4) dengan Prestasi Kerja (Y), sedang* . Maksudnya *jika ada peningkatan terhadap Gaji (X_1), Insentif (X_2), Promosi (X_3), dan Penghargaan Bakti Kerja (X_4) maka akan diikuti juga dengan peningkatan Prestasi Kerja (Y) yang sedang*. Begitu juga sebaliknya *jika ada penurunan terhadap Gaji (X_1), Insentif (X_2), Promosi (X_3), dan Penghargaan Bakti Kerja (X_4) maka akan diikuti juga dengan penurunan Prestasi Kerja (Y) sedang pula*.

2) Korelasi Parsial

Tabel IV.13

Correlations

		PRESTASI	GAJI	INSENTIF	PROMOSI	P_BAKTI
Pearson Correlation	PRESTASI	1,000	,141	,211	,493	,253
	GAJI	,141	1,000	,309	,210	,123
	INSENTIF	,211	,309	1,000	,491	,592
	PROMOSI	,493	,210	,491	1,000	,456
	P_BAKTI	,253	,123	,592	,456	1,000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	,	,203	,105	,001	,065
	GAJI	,203	,	,031	,106	,234
	INSENTIF	,105	,031	,	,001	,000
	PROMOSI	,001	,106	,001	,	,002
	P_BAKTI	,065	,234	,000	,002	,
N	PRESTASI	37	37	37	37	37
	GAJI	37	37	37	37	37
	INSENTIF	37	37	37	37	37
	PROMOSI	37	37	37	37	37
	P_BAKTI	37	37	37	37	37

Dari tabel Correlations di atas, dapat dilihat bahwa hubungan (korelasi) antara *Gaji (X₁) dengan Prestasi Kerja (Y)* adalah sebesar *0,253*. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Korelasi Gaji (X₁) dengan Prestasi Kerja (Y) lemah dan Berbanding Lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Gaji (X₁), maka tidako akan diikuti dengansedikit peningkatan Prestasi Kerja (Y)*. Begitu juga sebaliknya *jika ada penurunan Gaji (X₁), maka juga akan diikuti denga sedikit n penurunan Prestasi Kerja yang lemah dan brbanding lurus (Y)*.

Sedangkan nilai korelasi antara *Insentif (X₂) dengan Prestasi Kerja (Y)* adalah sebesar *0,123* Hal ini menggambarkan bahwa *Korelasi Insentif (X₂) dengan Prestasi Kerja (Y) sangat lemah dan Berbanding Lurus*.

Maksudnya jika *ada peningkatan terhadap Insentif (X_2)*, maka akan diikuti sedikit peningkatan *Prestasi Kerja (Y)*. Begitu juga sebaliknya jika *ada penurunan Insentif (X_2)*, maka juga akan diikuti dengan penurunan *Prestasi Kerja (Y)*.

Kemudian nilai korelasi antara *Promosi (X_3) dengan Prestasi Kerja (Y)* adalah sebesar 0,592 Hal ini menggambarkan bahwa *Korelasi Promosi (X_3) dengan Prestasi Kerja (Y) sedang dan Berbanding Lurus*. Maksudnya jika *ada peningkatan terhadap Promosi (X_3)*, maka akan diikuti juga dengan peningkatan *Prestasi Kerja (Y)*. Begitu juga sebaliknya jika *ada penurunan Promosi (X_3)*, maka juga akan diikuti dengan penurunan *Prestasi Kerja (Y)*.

Terakhir, nilai korelasi antara *Penghargaan Bakti Kerja (X_4) dengan Prestasi Kerja (Y)* adalah sebesar 0,456 Hal ini menggambarkan bahwa *Korelasi Penghargaan Bakti Kerja (X_4) dengan Prestasi Kerja (Y) sedang namun Berbanding Lurus*. Maksudnya jika *ada peningkatan terhadap Penghargaan Bakti Kerja (X_4)*, maka akan diikuti juga peningkatan *Prestasi Kerja (Y)*. Begitu juga sebaliknya jika *ada penurunan Penghargaan Bakti Kerja (X_4)*, maka juga akan diikuti dengan penurunan *Prestasi Kerja (Y)*.

3) Uji T

Tabel IV.14.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,789	1,179		7,455	,000
	GAJI	2,679E-02	,076	,057	,351	,728
	INSENTIF	-3,59E-02	,079	-,094	-,453	,653
	PROMOSI	,225	,083	,492	2,707	,011
	P_BAKTI	3,259E-02	,083	,077	,394	,696

a. Dependent Variable: PRESTASI

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

Tabel IV.15.
Uji T

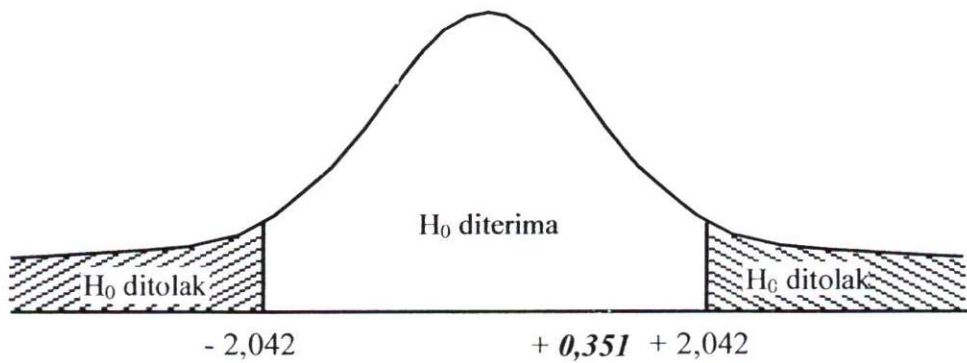
Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Uji statistik $\alpha = 5\%$
Kepuasan terhadap Gaji (X_1)	0,351	2,042	Ho Diterima dan Ha Ditolak
Insentif (X_2)	-0,453	2,042	Ho Diterima dan Ha Ditolak
Promosi (X_3)	2,707	2,042	Ho Ditolak dan Ha Diterima
Penghargaan Bakti Kerja (X_4)	0,394	2,042	Ho Diterima dan Ha Ditolak

Sedangkan nilai T_{tabel} dengan level signifikan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (37-2)$, adalah sebesar **2,042**. Sedangkan Menurut Syahri Alhusin (2003 : 177), jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil uji T di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel **Gaji (X_1)**, **Insentif (X_2)**, dan **Penghargaa Bakti Kerja (X_4)**, **Ho Diterima dan Ha Ditolak** sedangkan untuk variabel **Promosi (X_3)**, **Ho Ditolak dan Ha**

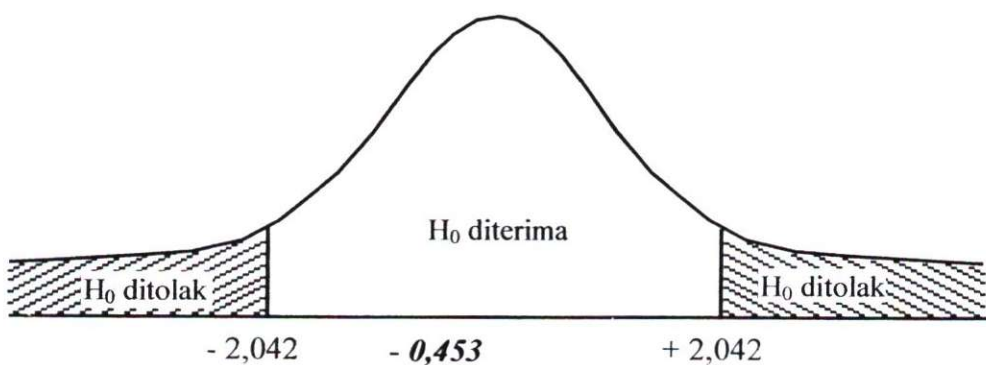
Diterima. Jika dibuatkan kurva untuk masing-masing variabel dapat dilihat dibawah ini :

Gambar IV.3
Kurva Uji T untuk Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Kerja



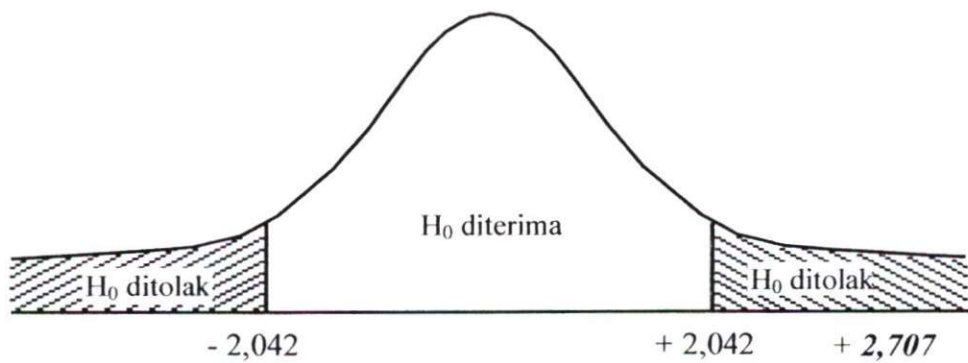
Pada kurva uji t untuk pengaruh insentif terhadap prestasi kerja menggambarkan bahwa ***Ho Diterima dan Ha Ditolak***, hal ini artinya menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi (insentif) terhadap prestasi kerja karyawan

Gambar IV.4
Kurva Uji T untuk Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja



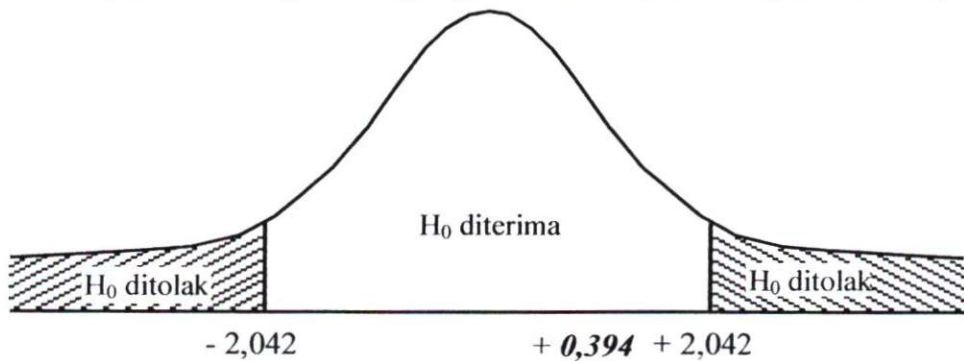
Pada kurva uji t untuk pengaruh insentif terhadap prestasi kerja menggambarkan bahwa *Ho Diterima dan Ha Ditolak*, hal ini artinya menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi (insentif) terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar IV.5.
Kurva Uji T untuk Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja



Pada kurva uji t untuk pengaruh insentif terhadap prestasi kerja menggambarkan bahwa *Ho Ditolak dan Ha Diterima*, hal ini artinya menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi (insentif) terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar IV.6.
Kurva Uji T untuk Pengaruh Penghargaan Bakti Kerja Terhadap Prestasi Kerja



Pada kurva uji t untuk pengaruh terhadap prestasi kerjamengambarkan bahwa *Ho Diterima dan Ha Ditolak*.. Hal ini artinya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi (penghargaan bakti kerja) terhadap prestasi kerja karyawan

2. Analisis Faktor Motivasi yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Di lihat dari analisis di atas bahwa faktor motivasi yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tidak ada. Karena dari empat faktor motivasi yang ada ; *Gaji (X_1)*, *Insentif (X_2)*, *Promosi (X_3)* dan *Penghargaa Bakti Kerja (X_4)* hanya satu faktor motivasi yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu faktor promosi diman pada faktor ini $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada, namun tidak faktor yang dominan dalam pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan korelasi dengan bantuan komputer SPSS yaitu model regresi yang di olah dengan *Staistical Product And Service Solution (SPSS) Release 11,0 for Windows*. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda $Y = 8,789 + 0,0002679X_1 - 0,000359X_2 + 0,00225X_3 + 0,0003259X_4$. Pada persamaan ini variabel motivasi yaitu : gaji berpengaruh sebesar 0,0002679, insentif berpengaruh sebesar -0,000359, promosi berpengaruh sebesar 0,00225 dan penghargaan bakti kerja berpengaruh sebesar 0,0003259. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang didasarkan atas Uji F secara menyeluruh. Dimana hasilnya yaitu $F_{hitung} (2,668) < F_{tabel} (2,670)$, pengaruh motivasi secara menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan tidak signifikan.
2. Adanya pengaruh motivasi yang positif secara parsial dalam hal ini gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji T terhadap masing-masing variabel bebas motivasi : gaji (X_1), insentif (X_2), promosi (X_3), dan penghargaan bakti kerja (X_4) terhadap prestasi kerja karyawan, yang mana



ada faktor-faktor dari variabel motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu variabel motivasi promosi (X_3).

3. Bahwa Pada tabel uji T tidak ada pengaruh variabel motivasi yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

2. Saran

1. Agar perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maka, karyawan harus terus di motivasi dengan cara promosi atau faktor lainnya yang lebih spesifik yang bisa memotivasi karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dengan promosi jabatan yang berkala dan teratur, karena dari hasil penelitian penulis promosi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Perusahaan harus terus meningkatkan motivasi pada karyawan karena bagaimanapun karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan yang harus dipelihara, dijaga dan dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2001. **Manajemen personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Gibson. 2002. **Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses**, Edisi 1, Erlangga, Jakarta.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 1999. **Manajemen Personalia**. Edisi 4, BPFE, Jogjakarta
- J.Winardi. 2002, **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**, Edisi 1, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2000. **Pengertian dan Masalah Manajemen Dasar**, Gunung Agung, Jakarta.
- Manulang. 2000. **Dasar-Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martin Handoko. T. 1995. **Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku**, Kanisius, Jogjakarta.
- Nan Lin alih bahasa W.Gulo.2002. **Metode Penelitian**, PT.Grasindo, Jakarta.
- Nur Indriatoro dan Bambang Supomo. 2002. **Metode Penelitian**, Erlangga, Jakarta.
- Sa'adah Sidik, Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Yuhani Ladewi, Mizan. 2006. **Pedoman Penulisan, Pra Usulan, Usulan Penelitian, Skripsi**. FE UMP. Palembang.
- Sofyan Asauri. 2006. **Analisis Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Departemen Teknologi dan Informasi PT. PUSRI, UMP**. Palembang.
- Stoner, James A.F. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Jogjakarta.
- T. Hani Handoko. 2004. **Pengantar Manajemen**, Edisi ke 2, BPFE, Jogjakarta.
- T. Hani Handoko. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Jogjakarta.
- Veithzal Rivai .2005, **Manajremen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi 1, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

**JUDUL PENELITIAN : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.
Kereta API (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan**

I. IDENTITAS PENELITI

Nama : Sisharyadi
Nim : 21 2004 102
Mahasiswa : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

II. IDENTITAS RESPONDEN SIFAT RAHASIA :

- 1. Nama Responden :
- 2. Umur / Jenis Kelamin :
- 3. Jabatan / Golongan :
- 4. unit kerja / seksi :
- 5. Pendidikan :

III. PENGANTAR

- 1. Daftar pertanyaan ini dibuat hanya untuk tujuan penelitian dalam rangka kajian ilmiah untuk menyusun skripsi.
- 2. Hasil Penelitian ini tidak untuk di publikasikan, oleh karena itu mohon bantuan Bapak/ibu/Sdr/i untuk mengisinya sesuai dengan pendapatnya masing-masing.
- 3. Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bpk /Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuisioner ini, diharapkan manfaat peneliti ini akan kembali bagi Bpk/Ibu/Sdr/i.

IV. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Isilah dengan membubuhkan tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bpk/Ibu/Sdr/i masing –masing.
- 2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penlitian ini, tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat Bpk/Ibu/Sdr/i

Palembang, 2009
Peneliti,

(Sisharyadi)

V. PERNYATAAN

1. INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X)

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
X1	Instrumen kepuasan gaji					
1.	Besarnya gaji yang saya terima didasarkan atas keahlian, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.					
2.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan.					
3.	Penggajian dalam perusahaan sudah mencerminkan azas keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian.					
(X2)	Instrumen insentif					
1.	Insentif yang diberikan berdasarkan azas prestasi yang diperoleh					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan selama ini memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.					
3.	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya bekerja penuh semangat dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					
(X3)	Instrumen promosi					
1.	Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik.					
2.	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan lainnya.					
3.	Pemberian promosi pada salah seorang karyawan akan memotivasi karyawan lainnya.					
(X4)	Instrumen penghargaan bakti kerja					
1.	Penghargaan bakti kerja diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi.					
2.	Penghargaan bakti kerja diberikan kepada setiap karyawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaan.					
3.	Penghargaan bakti kerja yang diberikan perusahaan berupa finansial langsung.					

II. INSTRUMEN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Instrumen kualitas kerja Perusahaan saya memiliki standar/ tolok ukur yang jelas dalam penilaian prestasi kerja.					
2.	Penilaian kualitas kerja perusahaan berdasarkan ketepatan hasil kerja yang baik dan memuaskan .					
3.	Kualitas kerja yang dinilai perusahaan adalah ketelitian.Keterampilan dalam melaksanakan tugas serta hasil pekerjaan yang memuaskan perusahaan.					
1.	Instrumen Kuantitas kerja Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu melebihi santandar yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Kecepatan dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan selalu diperhatikan perusahaan.					
3.	Pelaksana tugas harus mengarah kepada kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
1.	Instrumen Keandalan dalam melaksanakan tugas Kemampuan karyawan terhadap analisa dan pemahaman pekerjaan sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik..					
2.	Kemandirian terhadap inisiatif, giat dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas mendorong kreatifitas kerja karyawan.					
3.	Pekerjaan karyawan sepenuhnya bisa dipercaya sehinga tidak lagi memerlukan pengawasan dalam bekerja.					
1.	Instrumen sikap karyawan Toleransi dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sesama karyawan sangat positif untuk kelancaran kerja.					
2.	Antusias karyawan dalam pekerjaan terhadap perusahaan mendorong semangat karyaawan lainnya.					
3.	Karyawan dituntut memiliki sikap yang baik dan tekun dalam menjalankan tugasnya masing-masing.					

VARIABEL MOTIVASI (X)

No	X1	X2	X3	X4	Jlh
1	5	2	4	4	11
2	4	2	4	5	14
3	5	2	4	4	13
4	4	3	5	3	12
5	4	3	4	4	11
6	4	4	5	3	13
7	5	2	4	5	15
8	4	4	4	4	12
9	4	4	4	4	12
10	4	3	4	4	12
11	4	2	4	5	15
12	5	4	4	4	12
13	5	3	4	4	12
14	4	4	4	4	12
15	4	4	4	4	12
16	5	2	5	5	15
17	5	3	5	5	15
18	3	3	4	4	12
19	4	4	4	5	13
20	4	4	4	4	12
21	5	4	5	5	15
22	4	4	4	4	12
23	5	3	4	5	15
24	4	4	4	4	12
25	5	4	4	5	15
26	4	4	4	4	12
27	5	3	4	4	12
28	4	4	4	4	12
29	3	3	4	4	12
30	4	4	4	4	12
31	4	4	4	4	12
32	4	4	4	3	11
33	4	3	4	4	13
34	4	4	4	4	12
35	5	4	4	4	12
36	4	4	4	4	11
37	3	3	4	4	12

VARIABEL MOTIVASI (X)

No	X1	X2	X3	X4
1	5	2	4	12
2	4	2	4	12
3	5	2	4	12
4	4	3	13	4
5	4	3	13	4
6	4	4	13	3
7	5	2	14	5
8	4	4	12	4
9	4	4	13	4
10	4	3	12	4
11	4	2	12	5
12	5	4	12	4
13	5	3	12	4
14	4	4	12	4
15	4	4	12	4
16	5	2	15	5
17	5	3	14	5
18	3	3	12	4
19	4	4	10	3
20	4	4	9	4
21	5	4	15	5
22	4	4	12	4
23	5	3	12	5
24	4	4	12	4
25	5	4	13	5
26	4	4	12	4
27	5	3	10	4
28	4	4	12	4
29	3	3	11	4
30	4	4	12	4
31	4	4	11	4
32	4	4	11	4
33	4	3	11	4
34	4	4	12	4
35	5	4	12	4
36	4	4	12	4
37	3	3	12	4
Jlh				

Lampiran 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Correlations

		GJ1	GJ2	GJ3	GAJI
GJ1	Pearson Correlation	1	-,137	-,190	,459**
	Sig. (2-tailed)	,	,419	,260	,004
	N	37	37	37	37
GJ2	Pearson Correlation	-,137	1	,049	,530**
	Sig. (2-tailed)	,419	,	,772	,001
	N	37	37	37	37
GJ3	Pearson Correlation	-,190	,049	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,260	,772	,	,000
	N	37	37	37	37
GAJI	Pearson Correlation	,459**	,530**	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,
	N	37	37	37	37

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

Lampiran 2.
 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Correlations

		IN1	IN2	IN3	INSENTIF
IN1	Pearson Correlation	1	-,096	,268	,568**
	Sig. (2-tailed)	,	,572	,109	,000
	N	37	37	37	37
IN2	Pearson Correlation	-,096	1	,048	,594**
	Sig. (2-tailed)	,572	,	,778	,000
	N	37	37	37	37
IN3	Pearson Correlation	,268	,048	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,109	,778	,	,000
	N	37	37	37	37
INSENTIF	Pearson Correlation	,568**	,594**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	37	37	37	37

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

Lampiran 3
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi

Correlations

		PR1	PR2	PR3	PROMOSI
PR1	Pearson Correlation	1	,026	-,053	,471**
	Sig. (2-tailed)	,	,880	,757	,003
	N	37	37	37	37
PR2	Pearson Correlation	,026	1	,034	,695**
	Sig. (2-tailed)	,880	,	,840	,000
	N	37	37	37	37
PR3	Pearson Correlation	-,053	,034	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,757	,840	,	,000
	N	37	37	37	37
PROMOSI	Pearson Correlation	,471**	,695**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,
	N	37	37	37	37

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

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Bakti Kerja

Correlations

		PBK1	PBK2	PBK3	PENG. BAKTI KERJA
PBK1	Pearson Correlation	1	,125	,125	,572**
	Sig. (2-tailed)	,	,463	,463	,000
	N	37	37	37	37
PBK2	Pearson Correlation	,125	1	1,000**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,463	,	,	,000
	N	37	37	37	37
PBK3	Pearson Correlation	,125	1,000**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,463	,	,	,000
	N	37	37	37	37
PENG. BAKTI KERJ	Pearson Correlation	,572**	,885**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	37	37	37	37

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



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	PRESTASI
Y1	Pearson Correlation	1	,073	,401*	,097	,132	,203	,025	,019	,023	,052	,128	,195	,410*
	Sig. (2-tailed)		,666	,014	,568	,435	,228	,884	,909	,894	,762	,452	,247	,012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,073	1	,002	,182	,195	,146	,089	,074	,086	,038	,131	,057	,445*
	Sig. (2-tailed)	,666		,990	,282	,247	,389	,600	,664	,615	,824	,439	,739	,105
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	,401*	,002	1	,218	,192	,332*	,180	,171	,103	,338*	,187	,329*	,606**
	Sig. (2-tailed)	,014	,990		,195	,255	,045	,286	,312	,545	,041	,267	,047	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	,097	,182	,218	1	,023	,112	,309	,128	,053	,125	,144	,040	,554*
	Sig. (2-tailed)	,568	,282	,195		,894	,508	,062	,451	,757	,463	,396	,814	,086
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	,132	,195	,192	,023	1	,137	,190	,014	,171	,165	,027	,090	,347*
	Sig. (2-tailed)	,435	,247	,255	,894		,419	,260	,935	,311	,328	,874	,596	,035
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	,203	,146	,332*	,112	,137	1	,049	,076	,259	,140	,212	,077	,607*
	Sig. (2-tailed)	,228	,389	,045	,508	,419		,772	,657	,121	,407	,209	,653	,767
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	,025	,089	,180	,309	,190	,049	1	,180	,073	,170	,143	,103	,432*
	Sig. (2-tailed)	,884	,600	,286	,062	,260	,772		,286	,668	,313	,400	,544	,705
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,019	,074	,171	,128	,014	,076	,180	1	,039	,207	,123	,085	,652*
	Sig. (2-tailed)	,909	,664	,312	,451	,935	,657	,286		,817	,219	,469	,615	,113
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	-,023	,086	,103	,053	,171	,259	,073	,039	1	,207	,046	,300	,377*
	Sig. (2-tailed)	,894	,615	,545	,757	,311	,121	,668	,817		,219	,788	,071	,022
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	-,052	,038	,338*	,125	,165	,140	,170	,207	,207	1	,096	,268	,508**
	Sig. (2-tailed)	,762	,824	,041	,463	,328	,407	,313	,219	,219		,572	,109	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,128	,131	,187	,144	,027	,212	,143	,123	,046	,096	1	,048	,456*
	Sig. (2-tailed)	,452	,439	,267	,396	,874	,209	,400	,469	,788	,572		,778	,064
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,195	,057	,329*	,040	,090	,077	,103	,085	,300	,268	,048	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,247	,739	,047	,814	,596	,653	,544	,615	,071	,109	,778		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PRESTASI	Pearson Correlation	,410*	,445*	,606**	,554*	,347*	,607*	,432*	,652*	,377*	,508**	,456*	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,105	,000	,086	,035	,767	,705	,113	,022	,001	,064	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaji

Correlations

		GAJI_1	GAJI_2
GAJI_1	Pearson Correlation	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	37	37
GAJI_2	Pearson Correlation	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Lampiran 7
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Correlations

		INSENTIF_1	INSENTIF_2
INSENTIF_1	Pearson Correlation	1	,654*
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	37	37
INSENTIF_2	Pearson Correlation	,654*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	37	37

Lampiran 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi

c

Correlations

		PROMOSI_1	PROMOSI_2
PROMOSI_1	Pearson Correlation	1	,576*
	Sig. (2-tailed)	,	,004
	N	37	37
PROMOSI_2	Pearson Correlation	,576*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,
	N	37	37

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penghargaan Bakti Kerja

Correlations

		PENG. BAKTI KERJA_1	PENG. BAKTI KERJA_2
PENG. BAKTI KERJA_1	Pearson Correlation	1	,664*
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	37	37
PENG. BAKTI KERJA_2	Pearson Correlation	,664*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	37	37

Lampiran 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Correlations

		PRESTASI_1	PRESTASI_2
PRESTASI_1	Pearson Correlation	1	,675*
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	37	37
PRESTASI_2	Pearson Correlation	,675*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	37	37

Lampiran 11

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASI	11,78	,547	37
GAJI	11,62	1,163	37
INSENTIF	12,46	1,426	37
PROMOSI	12,11	1,197	37
P_BAKTI	12,62	1,299	37

Correlations

		PRESTASI	GAJI	INSENTIF	PROMOSI	P_BAKTI
Pearson Correlation	PRESTASI	1,000	,141	,211	,493	,253
	GAJI	,141	1,000	,309	,210	,123
	INSENTIF	,211	,309	1,000	,491	,592
	PROMOSI	,493	,210	,491	1,000	,456
	P_BAKTI	,253	,123	,592	,456	1,000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	,	,203	,105	,001	,065
	GAJI	,203	,	,031	,106	,234
	INSENTIF	,105	,031	,	,001	,000
	PROMOSI	,001	,106	,001	,	,002
	P_BAKTI	,065	,234	,000	,002	,
N	PRESTASI	37	37	37	37	37
	GAJI	37	37	37	37	37
	INSENTIF	37	37	37	37	37
	PROMOSI	37	37	37	37	37
	P_BAKTI	37	37	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P_BAKTI, GAJI, PROMOSI, INSENTIF		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,156	,502

a. Predictors: (Constant), P_BAKTI, GAJI, PROMOSI, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,694	4	,673	2,668	,050 ^a
	Residual	8,076	32	,252		
	Total	10,770	36			

a. Predictors: (Constant), P_BAKTI, GAJI, PROMOSI, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,789	1,179		7,455	,000
	GAJI	2,679E-02	,076	,057	,351	,728
	INSENTIF	-3,59E-02	,079	-,094	-,453	,653
	PROMOSI	,225	,083	,492	2,707	,011
	P_BAKTI	3,259E-02	,083	,077	,394	,696

a. Dependent Variable: PRESTASI

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	PRESTASI	Predicted Value	Residual
1	,033	12	11,73	,02
2	-1,050	11	11,78	-,53
3	,401	12	11,80	,20
4	-,140	12	11,82	-,07
5	-,930	12	11,97	-,47
6	2,514	13	11,99	1,26
7	,039	12	11,98	,02
8	-,428	12	12,22	-,22
9	,681	12	11,66	,34
10	-1,918	11	11,96	-,96
11	,947	12	11,77	,48
12	-,085	12	11,79	-,04
13	-2,377	11	11,69	-1,19
14	,466	12	11,77	,23
15	,466	12	11,77	,23
16	-,802	12	12,40	-,40
17	,390	13	12,30	,20
18	-,298	12	11,65	-,15
19	-1,121	11	11,31	-,56
20	-1,393	11	11,20	-,70
21	-,962	12	12,48	-,48
22	,964	12	11,77	,48
23	,486	12	11,76	,24
24	,466	12	11,77	,23
25	-,584	12	12,04	-,29
26	,466	12	11,77	,23
27	-1,128	11	11,32	-,57
28	,466	12	11,77	,23
29	,078	12	11,46	,04
30	,466	12	11,77	,23
31	,842	12	11,58	,42
32	,054	12	11,47	,03
33	1,453	12	11,52	,73
34	,466	12	11,77	,23
35	,484	12	11,76	,24
36	,531	12	11,73	,27
37	,057	12	11,72	,03

a. Dependent Variable: PRESTASI



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,20	12,48	11,78	,274	37
Std. Predicted Value	-2,135	2,558	,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	,099	,314	,175	,060	37
Adjusted Predicted Value	11,40	12,67	11,81	,282	37
Residual	-1,19	1,26	,00	,474	37
Std. Residual	-2,377	2,514	,000	,943	37
Stud. Residual	-2,530	2,570	-,021	1,015	37
Deleted Residual	-1,35	1,32	-,02	,553	37
Stud. Deleted Residual	-2,784	2,839	-,027	1,062	37
Mahal. Distance	,425	13,075	3,892	3,115	37
Cook's Distance	,000	,407	,036	,072	37
Centered Leverage Value	,012	,363	,108	,087	37

a. Dependent Variable: PRESTASI

TABEL
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

Batis Dawai Untuk 170																												
$v_1 = dk$		$v_1 = dk$ pembilang																										
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	250	500	1000	2500	5000	10000	
1	181	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	253	254	254	254	254	255	255
2	4.052	4.999	5.403	5.625	5.764	5.859	5.928	5.981	6.022	6.056	6.082	6.106	6.142	6.165	6.208	6.234	6.258	6.286	6.302	6.322	6.334	6.352	6.361	6.365	6.365	6.365	6.365	
3	18.511	19.000	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50	19.50
4	58.49	59.01	59.17	59.25	59.30	59.33	59.36	59.38	59.39	59.40	59.41	59.42	59.43	59.44	59.45	59.46	59.47	59.48	59.49	59.49	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	59.50	
5	10.12	9.55	9.28	9.12	9.01	8.84	8.66	8.48	8.31	8.14	7.96	7.78	7.61	7.43	7.25	7.07	6.89	6.71	6.53	6.35	6.17	5.99	5.81	5.63	5.45	5.27	5.09	
6	34.12	30.81	29.45	28.17	26.24	24.51	22.67	21.47	20.34	19.23	18.14	17.07	16.02	14.98	13.95	12.93	11.91	10.89	9.87	8.85	7.83	6.81	5.79	4.77	3.75	2.73	1.71	
7	7.71	6.94	6.59	6.39	6.28	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	5.62	5.61	5.60	
8	21.20	18.00	16.69	15.94	15.52	15.21	14.94	14.80	14.68	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.44	13.40	13.36	13.32	
9	6.51	5.79	5.41	5.19	5.05	4.85	4.68	4.57	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.55	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	4.35	4.34	4.33	4.32	
10	16.26	12.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.64	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02	9.00	8.98	8.96	
11	5.93	5.14	4.76	4.53	4.38	4.24	4.21	4.15	4.10	4.05	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.84	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.66	3.65	3.64	
12	12.74	10.52	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.94	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.37	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.84	6.80	6.74	6.68	
13	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.48	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	3.22	3.21	3.20	
14	12.25	9.55	8.45	7.85	7.44	7.19	7.00	6.84	6.71	6.62	6.54	6.47	6.39	6.32	6.24	6.16	6.07	5.98	5.90	5.85	5.79	5.74	5.68	5.63	5.57	5.51	5.45	
15	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.54	3.40	3.34	3.30	3.24	3.21	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.89	2.86	2.82	2.78	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	
16	11.26	8.65	7.58	7.01	6.63	6.37	6.18	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.58	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	5.00	4.96	4.91	4.88	4.84	4.80	4.76	4.72	
17	5.12	4.26	3.88	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.89	2.86	2.82	2.78	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54	2.50	2.46	
18	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31	4.28	4.24	4.20	
19	4.95	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54	2.53	2.52	2.51	
20	10.04	7.56	6.55	5.97	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91	3.88	3.84	3.80	
21	4.84	3.94	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.56	2.52	2.46	2.46	2.46	2.46	2.46	2.46	2.46	2.46	2.46	
22	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.61	3.58	3.49	3.46	3.41	3.34	
23	4.75	3.89	3.49	3.21	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.68	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.29	2.28	2.27	
24	9.33	6.92	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.96	3.86	3.78	3.70	3.61	3.58	3.49	3.46	3.41	3.34	3.34	3.34	3.34	3.34	
25	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.18	
26	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.18	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16	3.14	3.12	3.10	
27	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.77	2.70	2.65	2.60	2.55	2.53	2.48	2.44	2.39	2.35	2.31	2.27	2.24	2.21	2.19	2.16	2.14	2.13	2.12	2.11	2.10	
28	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00	2.98	2.96	2.94	

[illegible]

$v_1 = dk$ pembilang	$v_1 = dk$ pembilang																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	00				
36	4.11	3.26	2.80	2.64	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55				
	7.39	5.25	4.38	3.87	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87				
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53				
	7.35	5.21	4.34	3.83	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.58	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84				
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51				
	7.31	5.18	4.31	3.80	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.68	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81				
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.51	1.54	1.51	1.49				
	7.27	5.15	4.28	3.77	3.48	3.26	3.10	2.96	2.85	2.77	2.70	2.61	2.54	2.46	2.35	2.25	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78				
44	4.05	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48				
	7.24	5.12	4.26	3.75	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75				
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46				
	7.21	5.10	4.24	3.73	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72				
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45				
	7.19	5.08	4.22	3.71	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70				
50	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.71	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44				
	7.17	5.06	4.20	3.70	3.41	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.28	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68				
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41				
	7.12	5.01	4.16	3.66	3.37	3.15	2.98	2.83	2.75	2.68	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.61				
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.23	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.63	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39				
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60				
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.92	1.94	1.90	1.85	1.80	1.74	1.68	1.63	1.57	1.54	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37				
	7.04	4.95	4.10	3.60	3.34	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.54	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.84	1.76	1.71	1.64	1.60	1.56				
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.22	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.84	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.54	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35				
	7.01	4.92	4.08	3.58	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.68	1.63	1.56	1.53				
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.54	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32				
	6.96	4.88	4.04	3.54	3.25	3.04	2.87	2.74	2.61	2.55	2.48	2.44	2.32	2.24	2.14	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.48				
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28				
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.65	2.59	2.51	2.43	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43				
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25				
	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.48	1.40	1.37				
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.54	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22				
	6.81	4.75	3.91	3.44	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.94	1.82	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33				
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.28	1.22	1.19				
	6.76	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.44	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.29				
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13				
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19				

STATISTIK d-DURBIN WATSON

Taraf nyata untuk d_L dan d_U : 5%

n	k = 1		k = 2		nk = 3		k = 4		k = 5	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,22
16	1,10	1,37	0,95	1,54	8,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,80	0,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,87	1,87	0,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,65	0,980	1,83	0,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,80	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,33	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,37	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,51	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,54	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

STATISTIK d-DURBIN WATSON

Taraf nyata untuk d_L dan d_U : 5%

n	k = 1		k = 2		nk = 3		k = 4		k = 5	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,22
16	1,10	1,37	0,95	1,54	8,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,80	0,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,87	1,87	0,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,65	0,980	1,83	0,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,80	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,33	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,37	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,51	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,54	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78



GAJI POKOK PEGAWAI PT. KERETA API (PERSERO) TAHUN 2008

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV				
	RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK					RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK					RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK					RUANG DAN KENAIKAN GAJI POKOK				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
0	1,001,000																			
1																				
2	1,024,500																			
3		1,080,400	1,126,100	1,173,700																
4	1,048,500																			
5		1,105,700	1,152,600	1,201,300																
6	1,073,200				0	1,266,900														
7		1,131,800	1,179,600	1,229,600	1	1,281,700														
8	1,098,500				2															
9		1,158,300	1,207,400	1,258,400	3	1,311,900	1,367,300	1,425,200	1,485,400											
10	1,124,200				4															
11		1,185,600	1,235,700	1,288,000	5	1,342,700	1,399,400	1,458,600	1,520,300	0	1,584,700	1,651,600	1,721,600	1,794,400	0	1,870,300	1,949,400	2,031,800	2,117,800	2,207,400
12	1,150,700				6					1					1					
13		1,213,400	1,264,800	1,318,200	7	1,374,200	1,432,300	1,492,900	1,556,100	2	1,621,900	1,690,500	1,762,000	1,836,600	2	1,914,200	1,995,200	2,079,500	2,167,500	2,258,300
14	1,177,700				8					3					3					
15		1,241,900	1,294,500	1,349,300	9	1,406,500	1,466,000	1,528,000	1,592,700	4	1,660,000	1,730,200	1,803,400	1,879,700	4	1,959,200	2,042,000	2,128,500	2,218,500	2,312,300
16	1,205,400				10					5					5					
17		1,271,200	1,324,900	1,380,900	11	1,439,600	1,500,400	1,563,900	1,630,100	6	1,699,100	1,770,900	1,846,800	1,923,900	6	2,005,300	2,090,100	2,178,400	2,270,600	2,366,600
18	1,233,800				12					7					7					
19		1,301,000	1,356,100	1,413,400	13	1,473,300	1,535,700	1,600,700	1,668,400	8	1,739,000	1,812,500	1,889,100	1,969,100	8	2,052,400	2,139,200	2,229,700	2,324,000	2,422,300
20	1,262,700				14					9					9					
21		1,331,500	1,387,900	1,446,600	15	1,508,000	1,571,800	1,638,200	1,707,500	10	1,779,800	1,855,100	1,933,600	2,015,300	10	2,100,600	2,189,400	2,282,100	2,378,600	2,479,200
22	1,292,400				16					11					11					
23		1,362,900	1,420,500	1,480,600	17	1,543,400	1,608,700	1,676,700	1,747,700	12	1,821,600	1,898,700	1,979,000	2,062,700	12	2,149,900	2,240,900	2,335,700	2,434,500	2,537,500
24	1,322,700				18					13					13					
25		1,394,900	1,453,900	1,515,400	19	1,579,700	1,646,800	1,716,200	1,788,800	14	1,864,500	1,943,400	2,025,500	2,111,200	14	2,200,500	2,293,600	2,390,600	2,491,700	2,597,100
26	1,353,900				20					15					15					
27		1,427,700	1,488,100	1,551,000	21	1,616,900	1,685,200	1,756,500	1,830,800	16	1,908,300	1,989,000	2,073,200	2,160,800	16	2,252,200	2,347,500	2,446,700	2,550,200	2,658,100
					22					17					17					
					23	1,654,800	1,724,800	1,797,800	1,873,800	18	1,953,200	2,035,800	2,121,800	2,211,500	18	2,305,200	2,402,600	2,504,300	2,610,200	2,720,600
					24					19					19					
					25	1,693,800	1,765,400	1,840,100	1,917,800	20	1,999,000	2,083,500	2,171,700	2,263,600	20	2,359,300	2,459,200	2,563,100	2,671,600	2,784,500
					26					21					21					
					27	1,733,500	1,806,900	1,883,300	1,962,900	22	2,046,000	2,132,600	2,222,800	2,316,700	22	2,414,700	2,516,900	2,623,400	2,734,400	2,850,000
					28					23					23					
					29	1,774,300	1,849,300	1,927,500	2,009,000	24	2,094,100	2,182,600	2,275,000	2,371,200	24	2,471,500	2,576,100	2,685,000	2,798,600	2,917,000
					30					25					25					
					31	1,816,000	1,892,800	1,972,800	2,066,300	26	2,143,200	2,233,900	2,328,500	2,426,900	26	2,529,600	2,636,600	2,748,100	2,864,400	2,985,500
					32					27					27					
					33	1,858,700	1,937,200	2,019,200	2,104,600	28	2,193,600	2,286,500	2,383,100	2,483,900	28	2,589,100	2,698,500	2,812,700	2,931,700	3,055,700
										29					29					
										30	2,245,200	2,340,100	2,439,100	2,542,300	30	2,649,900	2,762,000	2,878,800	3,000,600	3,127,500
										31					31					
										32	2,297,900	2,395,100	2,496,400	2,602,000	32	2,712,200	2,826,900	2,946,500	3,071,100	3,201,000



PT. KERETA API (Persero)
DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN

SURAT KETERANGAN

No. 04-4/ADM/SDM/II/SS-2009

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Seksi Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SISHARYADI
NIM : 21 2004 102
Jurusan : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Muhammadiyah Palembang

Telah melaksanakan Pengambilan data pada Seksi Anggaran dan Akuntansi Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan PT. Kereta Api (Persero) Palembang dari tanggal 6 Mei 2008 sampai dengan 19 Januari 2009.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di: Palembang
Pada tanggal : 06 Februari 2009

a.n. Kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan
Kepala Bagian Administrasi
Kasi Sumber Daya Manusia,



UTAMAKAN KESELAMATAN DAN PELAYANAN

Jl. Jend. A. Yani No. 541 13 Ulu (Plaju) Palembang 30263 Facs. (0711) 512383 Telex. 27149 - 27039

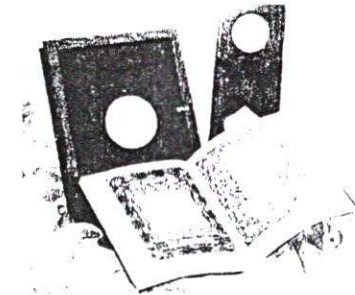
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : SISHARYADI
NIM : 212004102
JURUSAN : Manajemen

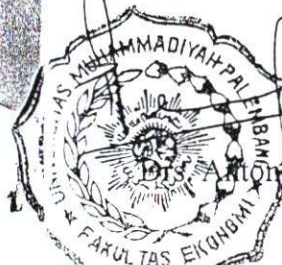


Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat **MEMUASKAN**

Palembang, 30 Januari 2009

an. Dekan
Pembantu Dekan

Unggul dan Islami





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : SISHARYADI	PEMBIMBING
NIRM/NIM : 21 2004 102	MAIGAUD HAZARI, SE., MP
JURUSAN : MANAJEMEN	
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKSI KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API (Persero) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/11/08	Kul. I & II			Linbaric
2	12/11/2008	Kul. III			Hyecor/Kelara
3	5 - 12 - 2008	Kul. IV + Kuis			Hyecor -
4	15 - 12 - 2008	Kul. V + Kuis			Hyecor Kuis V
5	19/01/09	Kul. I make + Kuis			Hyecor
6		Kuis			Kuis
7	7/1/09	Kuis & Kuis			Hyecor
8	25/1/09	data, Analisis dan			Hyecor
9					Hyecor
10	5/2/09	Skripsi total			Hyecor
11					Hyecor
12					Hyecor
13					Hyecor
14					Hyecor
15					Hyecor
16					Hyecor

CATATAN

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

Di dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : 23 / 06 / 08

a.n. Dekan
Ketua Jurusan,

Amilia Nilawati, SE., MP