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

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH :

NAMA : Chandra Oktariansyah

NIM : 21 2011 018

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chandra Oktariansyah

Nim : 21 2011 018

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan 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 dengan peraturan yang ada.

Palembang, Juli 2015

Penulis

Chandra Oktariansyah

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan
Nama	: Chandra Oktariansyah
Nim	: 21 2011 018
Fakultas	: Ekonomi
Program studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal .....

Pembimbing,

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)

NIDN / NBM : 0216057001 / 673839

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)

NIDN / NBM : 0216057001 / 673839

Motto dan Persembahan

Motto:

- *Jadi Diri Sendiri, Cari Jati Diri, dan Dapetin Hidup Yang Mandiri Optimis, Karena Hidup Terus Mengalir dan Kehidupan Terus Berputar.*
- *Sesekali Liat Kebelakang Untuk Melanjutkan Perjalanan Yang Tiada Berujung.*

Kupersembahkan Kepada :

- ***Padeku Tercinta***
  (Imron Muin)
- ***Makku Tercinta***
  (Emayati)
- ***Ayuk dan Kakakku Tercinta***
  (Desi dan Sandi)
- ***Pembimbing skripsiku***
  (ibu maftuhah nurrahmi, S.E., M.Si)
- ***Teman-teman Paket 1***
- ***Almamaterku***

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan rahmat-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan". Dalam proses penulisan penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya.

Untuk keluarga terutama kedua orang tuaku yang tercinta yang telah membesarkan dan mendidikku, terima kasih atas semua doa, dukungan, perhatian dan kasih saying yang telah kalian berikan untukku selama ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Hj Maftuhah Nurrahmih S.E,M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, tidak lupa penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Pade (Imron Muin) dan makku (Emayati), saudara/i kandungku (Desi dan Sandi) yang telah banyak berkorban untuk keberhasilanku atas doa mereka semua.
2. Bapak H.M.Idris,S.E.,M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj Maftuhah Nurrahmih, S.E.,M.Si sebagai ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Hj Maftuhah Nurrahmih, S.E.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mendidik dan mengarahkan serta memotivasi semangat dan dorongan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan beserta Staf dan karyawan/karyawati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumsel.
8. Seseorang yang special Rahma Fajriah (Ama), terima kasih untuk doa, waktu, semangat dan dukungan yang selalu diberikan kepadaku, selamat ulang tahun sayang skripsi ini kado untukmu.
9. Terima kasih kepada toni, yayan, ardi, adi, bowok, rudi, tomi, dafi, aliando, agung, maid, agus, budi, leo, yogi, salman, yang meluangkan waktu untuk mendorong dan memberikan semangat atau dukungan kepadaku.
10. Teman-temanku KKN Tematik Posdaya Angkatan VIII posko 333 di kelurahan Penyandingan kec.SP Padang (Kaitri, Aji, Naji, Dendi, dewi, devi, marlina, puspa, siti, tri (ayik).
11. Keluarga paket 1 yang sudah saya anggap bagian dari keluarga saya, terima kasih atas dukungan kalian, semoga kita tidak pernah melupakan kebersamaan dan perjuangan kita selama dibangku perkuliahan.
12. Rekan-rekan sealmamater dan seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011, semoga kelak kita bertemu lagi sebagai orang-orang yang sukses.

13. Semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu semoga allah SWT membalas segala kebaikannya, dan semoga kita semua dilimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya. Aamiin allahuma aamiin.

Penulis

Chandra Oktariansyah

ABSTRAK

Chandra Oktariansyah/212011018/2015 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel / Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumsel, dan almamater.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel. Variabel penelitian ini adalah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuatitatif.

Hasil penelitian ini adalah kompensasi langsung berpengaruh positf dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Chandra Oktariansyah/212011018/2015 The Influence of Direct Compensation and Non Direct Compensation on Employees Performance of PT. KAI Regional Division III Sumsel/Human Resources.

The problem of the study was whether or not three was any significant influence of direct compensation and non direct compensation on employees performance of PT. KAI Regional Division III Sumsel. The objective of this study was to determine the influence of direct compensation and non direct compensation on employees performance of PT. KAI Regional Division III Sumsel. The significances of this study were useful for the researcher himself, for PT. KAI Regional Division III Sumsel, and for the alumni of Economics and Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Palembang.

This study was conducted at PT. KAI Regional Division III Sumsel. The variables of this study were direct compensation, non direct compensation and employees performance. The data was a primary data. The technique of collecting the data was a questionnaire. The techniques of analyzing the data were quantitative and qualitative.

The result of this study showed direct compensation and non direct compensation simultenously significantly influenced employees performance.

Keywords : Direct Compensation, Non Direct Compensation, Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	**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	**xiii**
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	**xiv**
ABSTRAK	**xv**
ABSTRACT	**xvi**
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. LandasanTeori	9
1. Kinerja	10
2. Kompensasi	14
C. Hipotesis	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 20
B. Lokasi Penelitian 20
C. Operasionalisasi Variabel 21
D. Populasi dan Sampling 22
E. Data yang diperlukan 23
F. Teknik Pengumpulan Data 23
G. Analisis Data danTeknik Analisis 24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 29
   1. Sejarah Perusahaan 29
   2. Struktur Organisasi 31
   3. Visi dan Misi 31
   4. Gambar Indikator Kompensasi 43
   5. Gambar Indikator kinerja 49
B. PembahasanHasilPenelitian
   1. Analisis Regresi Linear Berganda 51
   2. Uji Hipotesis (Uji t) 53
   3. Uji Hipotesis (Uji F) 53
   4. Koefisien Determinan 54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 56
B. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III. I Operasional Variabel 21

Tabel IV. 1 Struktur Organisasi 33

Tabel IV. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 40

Tabel IV. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia 41

Tabel IV. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan 42

Tabel IV. 5 Tanggapan Responden tentang Gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota palembang 43

Tabel IV. 6 Tanggapan Responden tentang Insentif diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi 44

Tabel IV. 7 Tanggapan Responden tentang upah yang diterima pekerja harian sesuai dengan yang ditetapkan 45

Tabel IV. 8 Tanggapan Responden tentang karyawan memiliki kesempatan melakukan promosi jabatan 46

Tabel IV. 9 Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan 47

Tabel IV. 10 Tanggapan Responden tentang fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dapat memuaskan 48

Tabel IV. 11 Tanggapan Responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan 49

Tabel IV. 12 Tanggapan Responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar 50

Tabel IV. 13 Tanggapan Responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 51

Tabel IV. 14 Hasil uji regresi linier berganda 52

Tabel IV. 15 Hasil pengujian hipotesis T 53

Tabel IV. 16 Hasil uji F 54

Tabel IV. 17 Hasil uji koefisien determinan 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 2	Data dan Hasil Pengelolaan SPSS
Lampiran 3	Surat Pernyataan Telah Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 4	Daftar Pertanyaan kuesioner
Lampiran 5	Jadwal kegiatan penelitian
Lampiran 6	Aktivitas Kartu Bimbingan SKRIPSI
Lampiran 7	Sertifikat Hapalan Membaca Surat-surat pendek Al-Qur'an
Lampiran 8	Sertifikat toefl

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor - faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor - faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku dan teknologi.

Fungsi dasar didirikannya perusahaan adalah menambah masukan (input) yang berupa sumber daya yaitu bahan baku, modal, teknologi dan lain sebagainya menjadi keluaran (output) yang berupa pemuas kebutuhan (barang jasa) sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan terhadap perusahaan. Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap bahan baku yang melimpah, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan manfaat bila tidak ada yang mengelolanya. Dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut di harapkan karyawan dapat mengelola dengan baik demi kemajuan perusahaan. Sebaliknya dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya manusia yang berkualitas, bermotifasi tinggi serta berkompeten maka hasil yang akan dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntunan akan adanya karyawan yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada perusahaan. Adapun yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan yang berorientasi pada kuantitas dan kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak.

Dalam hal ini karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada perusahaan. Adapun yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan yang berorientasi pada kuantitas dan kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak target pekerjaan yang dapat dicapai dibandingkan dengan kuantitas realisasinya dan seberapa baik mutu kerja yang diinginkan dibandingkan realisasinya. Salah satu faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program Kompensasi yang sesuai misalnya Kompensasi finansial berupa gaji, komisi, dan insentif. Kebijakan kompensasi selain

memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

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

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh sebagian karyawan mengatakan gaji yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan belum memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari.

Faktor gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Bagaimana tidak di zaman yang serba sulit ini bisa dikatakan financial atau pun keuangan seseorang merupakan hal yang tidak bisa dikesampingkan, oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan gaji yang mencukupi kepada karyawan. Jika keadaan seperti ini dibiarkan begitu saja maka tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara yang tepat untuk dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dari latar belakang tersebut diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menjadi karyawan yang berkualitas dan sehingga perusahaan tetap mampu bersaing didunia jasa transportasi terkhusus angkutan darat, dari penelitian tersebeut penulis berniat untuk menulis sebuah penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan ".**

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Tempat Penelitian

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

3. Bagi Almamater

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Subantoro Gumai (2011) dengan judul Pengaruh pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Columbus Cash dan Kredit Cabang Lahat. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Columbus Cash dan Kredit Cabang Lahat. Adapun tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh dan hubungan pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Columbus Cash dan Kredit Cabang Lahat. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan prestasi kerja. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa interview, observasi dan angket. Teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis menunjukan terdapat hubungan antara pengaruh kompensasi dan prestasi kerja yaitu (1) analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 27{,}38 + 0{,}002\ X$, maka variabel X yaitu kompensasi mempengaruhi variabel Y yaitu prestasi kerja. Dengan demikian kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan koefisien ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat 0,02 sehingga terbukti bahwa kompensasi dapat meningkatkan prestasi karyawan PT. Columbus Cash dan Kredit Cabang Lahat. Setelah dilakukan perhitungan terhadap uji t maka

didapat hasil t_{hitung} (8,13) lebih besar dari t_{tabel} (2,131) berarti terdapat pengaruh dan hubungan yang nyata kompensasi (X) dengan prestasi kerja (Y).

Syafrizal Pratama (2008) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Wira karya teknik consultan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Karya Teknik Consultan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Karya Teknik Consultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey operasionalisasi variabel yang digunakan adalah kompensasi dengan indikatornya gaji , insentif dan lingkungan kerja. Indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah tujuan, standar, umpan balik dan kompetensi. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dan teknik analisisnya yaitu regresi linear sederhana, dan uji t.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wira karyawan Karya Teknik Consultan. Dengan hasil analisis regresi Y =1 9,42 + 0,19 X, dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa jika ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,19 satuan. Nilai konstanta 19,42 menunjukkan bahwa jika PT. Wira Karya Teknik Consultan tidak memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan didalam bekerja (X=0), maka kinerja karyawan sebesar 19,42 satuan. Dari hasil pengujian hipotesis didapat hitung (1,70) > t_{tabel} (1,697), berarti H_o ditolak dan H_a

diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wira Karya Teknik Consultan.

Chairil Anwar (2009) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Karyawan Palembang. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana kompensasi yang diberikan oleh CV. Jati Karya Palembang dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Adapun tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terhadap dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa interview, observasi dan study lapangan. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis deskriptif yaitu metode analisis melukiskan atau menggambarkan objek yang diteliti dengan cara mencatat, menyusun, mengklarifikasikan dan menganalisa data yang dikumpulkan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang tepat sesuai dengan pokok bahasan yang dibahas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan sangat rendah.

Hasil analisis menunjukkan tedapat hubungan antara pengaruh kompensasi dan produktifitas kerja pegawai yaitu (1) analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 24,57 + 0,353\ X$, dari persamaan tersebut dapat dilihat pengaruh antara kompensasi produktifitas kerja pegawai menunjukkan bahwa jika kompensasi sebesar 1 satuan maka produktifitas kerja akan bertambah 0,353 menjadi 24,923 satuan (2) berdasarkan analisis korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,4144, dimana r mendekati satu satuan artinya bahwa ada hubungan yang kuat

dan positif antara kompensasi dan produktifitas kerja pegawai. Setelah dilakukan perhitungan uji t maka didapat hasil t_{hitung} (2,3428) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) berarti terdapat pengaruh dan hubungan yang nyata kompensasi (X) dengan produktifitas kerja (Y).

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2007:65) dalam Farid (2013) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2005:94).

Rifai (2004:10) dalam Farid (2013) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil yang terjadi dimasa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa akan datang. Jadi, secara spesifik, kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:124) Didalam suatu institusi atau organisasi keberhasilan ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, fasilitas kerja. Dari kedua faktor tersebut

sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada kualitas kerja. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) atau produktifitasnya. Dari batasan-batasan yang didapat ditampilkanatau penampilan kerja seorang karyawan.

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

Menurut Rivai (2007:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kejadian dan tingkta kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penelitian kinerja. Sasaran yang terjadi objek penelitian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan secara berkala. Dari hasil penelitian dapat dilihat kinerja perusahaan yang

dicerminkan oleh kinerja karyawan atau kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Nitiseminto (2005:159) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

(1) Memberikan cara yang sistematis dan objektif untuk menyeleksi karyawan yang harus diberi motivasi atau menerima kenaikan gaji.

(2) Merupakan suatu alat untuk membantu seseorang manager untuk melatih bawahannya dan membantu untuk memperbaiki diri sendiri.

(3) Nilai Utama Kinerja

Kinerja akan dapat berfungsi bila memiliki nilai sebagai berikut :

(1) Tolak ukur (bench mark) yang jelas dan rasional

Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai. Tolak ukur yang disepakati bersama akan objektif dipergunakan kinerja untuk menilai dirinya sendiri.

(2) Pemberdayaan pekerjaan

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapai, harapan pengembangan dirinya maupun kesempatan untuk belajar melalui kursus atau mutasi..

(3) Komitmen bersama

Sasaran kerja ditetapkan dapat menilai yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai yang telah disepakati.

(4) Aflikatif dan fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aflikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyimpanan formulir penilaian hingga konsuldasi.

d) Penilaian kinerja

Menurut Handoko (2001: 143-144) dalam Farid (2013) teknik penilaian kinerja sebagai berikut

(1) Rating scale

Penilaian kinerja yang biasanya diisi oleh atasan langsung menandai tanggapan yang paling sesuai untuk dimensi pelaksanaan kerja.

(2) Cheklist

Adalah untuk mengurangi beban penilaian, metode ini biasanya memberikan suatu gambaran kinerja secara akurat, daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

(3) Metode peristiwa kritis

Adalah metode penilaian yang mendasari pada penelitian yang menggambarkan prilaku karyawan sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya pada pelaksanaan kerja.

(4) Metode peninjauan lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih tersandarisasi, banyak perusahaan yang menggunakan metode ini.

(5) Tes dan Observasi kinerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian kerja bisa didasarkan tes pengetahuan dan keterampilan. Tes ini mungkin tertulis atau program keterampilan, agar berguna tes ini harus valid.

(e) Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rivai (2007:306) tolak ukur dari kinerja dapat diukur sebagai berikut :

a. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktualisasi.

b. Kualitas

Seberapa baik mutu kerja yang diinginkan dicapai dibandingkan dengan realisasi.

c. Biaya

Seberapa kecil biaya yang dikeluarkan sesuai dengan alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat tercapai.

d. Waktu

Seberapa cepat waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

(f) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007: 77-80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

(1) Tujuan maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

(2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak dapat dicapai.

(3) Umpan balik

Merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.

(4) Kompetensi

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

2) Kompensasi

a). Pengertian Kompensasi

Beberapa ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kompensasi diantaranya, Hasibuan (2007:142), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikatornya : Gaji, insentif, jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan THR.

Notoatmodjo (2009:142) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Sedangkan menurut Siswanto (2003), kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh

orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Rivai (2004:336) Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan perusahaan atau semua kontribusinya bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2006:187), kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung (non financial). Handoko (2001:218-209) menyatakan kompensasi adalah pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakasanakan sebagai motivator diwaktu pelaksanaan yang dimasa yang akan datang.

b) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:112), dalam gumay (2011) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

(1) Kompensasi langsung

(a) Gaji

Yaitu balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

(b) Upah

Yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

(c) Insentif

Yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

(2) Kompensasi Tidak Langsung

(a) Promosi

Adalah meningkatnya jabatan seseorang ke posisi yang lebih tinggi

(b) Asuransi

Adalah perjanjian antara kedua belah pihak yang satu membayar dan yang satu memberikan dana bantuan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari.

(c) Fasilitas

Adalah sarana yang dapat menjunjang karyawan dalam bekerja.

c) Bentuk dan Komponen Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) dalam anwar (2011) kompensasi langsung (*direct convensation*), berupa gaji, upah dan insentif ; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation or empolyeed welfare*) atau kesejahteraan karyawan.

(1) Gaji

Yaitu balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

(2) Upah

Yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati sebelumnya dan membayarkannya.

(3) Insentif

Yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

(4) Benefit atau Service

Adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan terhadap mereka. Seperti : Tunjangan hari raya, uang, pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushallah, olahraga, dan darmawisata.

d) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi

Menurut siagian (2008:265) dalam anwar (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi antara lain :

(1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

(2) Tuntutan serikat pekerja

(3) Produktivitas

(4) Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

(5) Peraturan perundang-

(6) undangan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:127-128) menyatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi adalah sebagai berikut:

(1) Penawaran dan peningkatan tenaga kerja

(2) Kemampuan dan kesedian karyawan

(3) Serikat buruh

(4) Upah

e) Tujuan Kompensasi

Program balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah, supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan kepada semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan eksternal dan internal kompensasi.

(1) Ikatan Kerja Sama

(2) Kepuasan kerja

(3) Pengadaan Efektif

(4) Motivasi

(5) Stabilitas Karyawan

(6) Disiplin

(7) Pengaruh Serikat Buruh

6. Hipotesis

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Menurut Sugiyono (2009:12) jenis penelitian berdasarkan tingkat explanasi dibedakan menjadi tiga jenis ,yaitu :

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

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

B. Lokasi Penelitian

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

C. Opesionalisasi Variabel

Tabel 1

Variable, Devinisi variable, & Indicator Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompensasi Langsung	Balas Jasa berupa Uang (financial) yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.	Gaji Insentif Upah
2	Kompensasi Tidak Langsung	Balas Jasa berupa non financial yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan	Promosi Asuransi Fasilitas
3	Kinerja karyawan	Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas serta sasaran kerja lebih cepat dan terarah terhadap pencapaian kinerja yang baik oleh karyawan PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi Regional III sumatera selatan	Kuantitas Kualitas Waktu

Sumber : gagasan penelitian berdasarkan teori 2015

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiono (2012:115) populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Sumatera Selatan yang berjumlah 63 orang karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Sumatera Selatan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008:96) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2003:225) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

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

F. Metode Pengumpulan Data

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

1) Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data, dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.
2) Survey adalah metode pengumpulan data dengan pengumpulan instrument untuk meminta tanggapan dan merespon terhadap sampel.

3) Wawancara adalah dengan cara melakukan wawancara langsung maupun tidak langsung kepada sumber-sumber data.
4) Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertayaan kepada responden.
5) Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang berada di perusahaan dan memiliki elevansi dengan penelitian.

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

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1 Analisis data

Menurut Istijanto (2005:243) *dalam* Farid analisis data terdiri dari :

a. Analisis Kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistic.

b. Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang kemudian di kuantitatif dan digunakan sekala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	: SS
Setuju	: S
Netral	: N
Tidak Setuju	: TS
Sangat Tidak Setuju	: STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	: Nilai 5
Setuju	: Nilai 4
Netral	: Nilai 3
Tidak Setuju	: Nilai 2
Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

2 Uji instrumen

Adalah suatu ukuran yang menunjukkan atau keaslian suatu instrumen dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat (Sugiyono, 2008:455). Uji Validalitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu intrumen (Simamora dan Bilson, 2008:58).

Uji Realibilitas

Adalah tingkat keandalan kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 445-456).

3 Teknik Analisis

a. Regresi linear berganda. Menurut M.Iqbal Hasan (2008:253)

$$\gamma = \alpha + b1X1 + b2X2$$

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

b = bilangan koefisien

X_1 = Kompensasi Langsung

X_2 = Kompensasi Tidak Langsung

b. Uji Hipotesis

Menurut sugiyono (2013:63) untuk menguji signifikan pengaruh yang ditemukan untuk seluruh populasi maka perlu di uji signifikannya, untuk mengetahui hipotesis ditolak atau diterima maka akan dilakukan uji hipotesis.

1. Uji F

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

langkah-langkah penguji hipotensis :

(a) untuk mengujih hipotensis

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

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

(b) menentukan nilai F table dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan, df 1 = k, k = jumlah variabel bebas ,df2 =n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tindakan pengaruh yang signifikan terhadap variabel X1,X2 dan Y. (3) Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{table}$. artinya tidak ada pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan . Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{table}$. Artinya ada pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menghitungkan nilai F table dengan mengunakan program SPSS versi 16.

2. Uji t

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

(a) Menentukan hipotesis

Ho = tidak ada pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan . Ha = ada pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi III Sumatera Selatan .

(b) Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan , df =n-2= signifikan terhadap variabel X1,X2, dan Y . dalam hal ini penulis menghitung dalam mengunakan SPSS versi 16.

(c) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$. artinya tidak ada pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{table.}$ Artinya pengaruh kompensansi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H.Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahuin uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel (Y). dalam hal ini koefisien determinan akan dihitung dengan menggunakan SPSS 16.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

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

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

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

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

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

Kantor PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebagai penyelenggaraan perusahaan angkutan kereta api di Sumatera Selatan bagian

Selatan yang berkedudukan di Palembang terletak di **Jalan Ahmad Yani Kecamatan Seberang Ulu II Kelurahan 13 Ulu No 541 Palembang**

2. Visi dan Misi PT Kereta Api (Persero)

a. Visi PT Kereta Api (Persero)

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

b. Misi PT Kereta Api (Persero)

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

c. Struktur Organisasi PT Kereta Api (Persero) Divis Regional III Sumatera Selatan

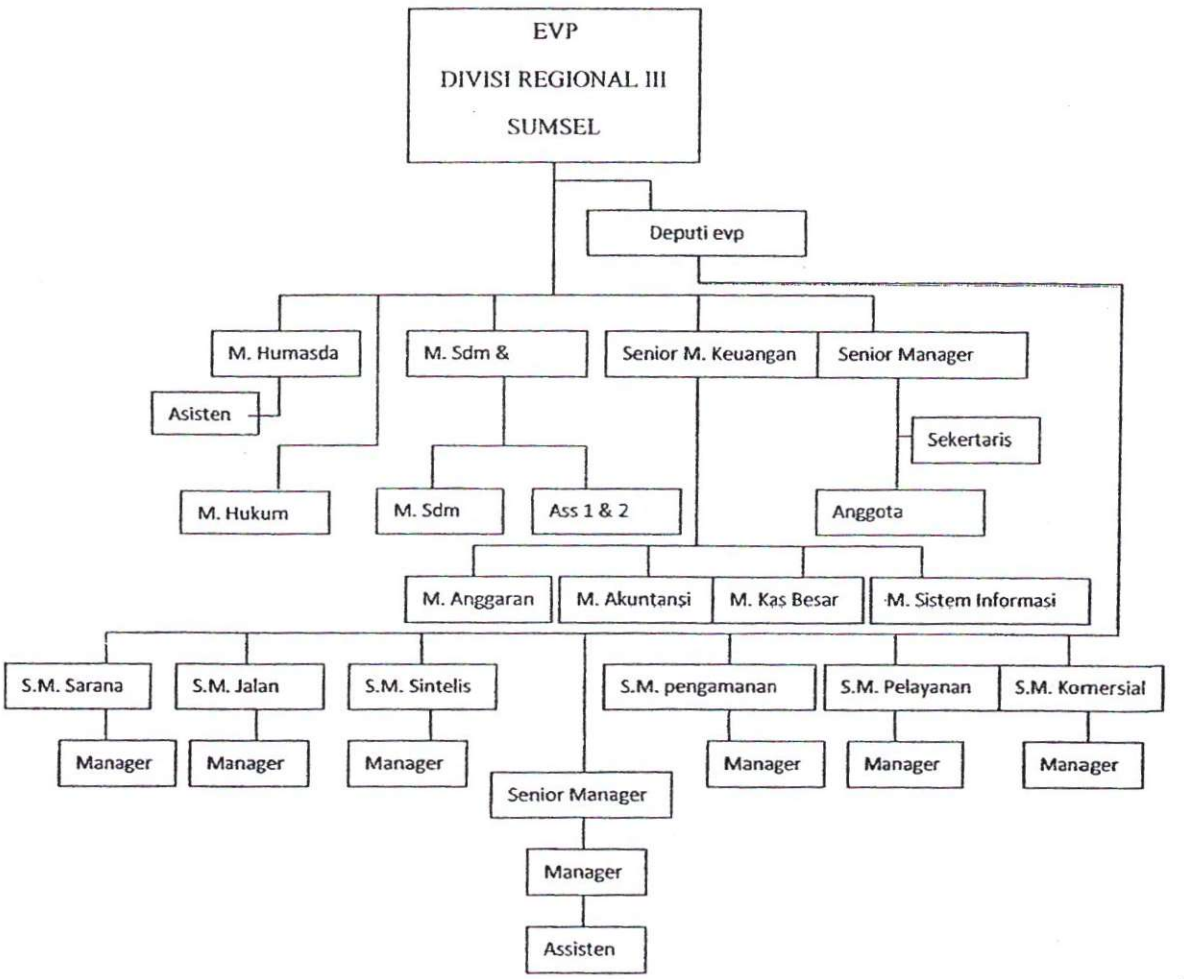
Dalam struktur organisasi suatu perusahaan akan dapat dilihat proses kelompok kegiatan yang menetapkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

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

TABEL IV.1

STRUKTUR ORGANISASI PT KAI



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

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

Penjelasan dari struktur organisasi PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

a) Divisi Regional III Sumatera Selatan

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

b) Bagian Administrasi

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

Untuk melaksanakan tugas pokok, Administrasi terdiri dari:

(1) Seksi sumber daya manusia (SDM), mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan kebutuhan, Administrasi, dan system informasi SDM, melaksanakan pengendalian, pembinaan, pelatihan, sertifikat dan evaluasi kinerja SDM.

(2) Seksi pendayahgunaan keuangan, mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai kepada pihak ketiga, serta penyelesaian dokumentasi analisa dan tata usaha.

(3) Seksi anggaran dan akuntansi, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja anggaran tahunan divisi, melaksanakan rencana dan pengendalian pelaksanaan anggaran belanja, pendapatan dan proses akuntansi biaya, persediaan dan aktiva tetap beserta verifikasi, penyelenggaraan buku besar, serta penyusunan laporan keuangan.

(4) Seksi kerumahtanggaan/umum dan hokum, mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan alat perlengkapan termasuk perlengkapan pegawai dan keperluan kantor.

(5) Seksi kas besar, mempunyai tugas pokok melaksanaan penerimaan dan penyimpanan uang dan surat-surat dengan pencatatannya.

c) Bagian Hiperkes dan Keselamatan Kerja

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

d) Seksi Hubungan Masyarakat

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

e) Bidang Jalan Rel, Jembatan Tanah dan Bangunan

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

f) Bidang Sarana

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

g) Bidang Operasi dan Pemasaran

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

h) Bidang Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Bidang ini mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan dan mengendalikan

program pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik, serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan pendayagunaan sinyal, telekomunikasi dan listrik.

i) UPY Balai Yasa Sarana Lahat

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

j) UPY Gudang Persediaan Lahat

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

k) Sub Divisi Regional III.1 Kertapati

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

l) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang

Adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala Sub Divisi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Divisi Regional III Sumatera Selatan. Sub Divisi ini mempunyai tugas pokok melaksanakan pengusahaan angkutan kereta api, merumuskan, merencanakan, dan mengendalikan angkutan penumpangan barang, serta program pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana di Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang.

2) Ruang Lingkup Usaha

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

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

a) Jasa Angkutan Penumpang

b) Jasa Amgkutan Barang

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

a) Keselamatan

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

b) Pelayanan

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

c) Kenyamanan

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

3. Karakteristik Responden

a). Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	50	79,36%
2	Perempuan	13	20,63%
	Jumlah	63	100%

Sumber : PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumsel, 2015

Pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari 63 responden terpilih 50 orang terpilih berjenis kelamin laki-laki (79,36%) dan 13 orang responden berjenis kelamin perempuan (20,63%).

Jadi distribusi responden yang terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (79,63%). Hal ini karena pada umumnya keterampilan laki-laki seperti skill mekanik, buruh kasar, dan pekerjaaan lainnya diangggap cocok untuk sebagian besar pekerjaan didalam perusahaan.

b). Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai yang termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase %
1	17-25	19	30,15%
2	26-35	8	12,69%
3	36-45	14	22,22%
4	46-50	22	34,92%
	Jumlah	63	100%

Sumber : PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumsel, 2015

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 19 orang (30,15%), 26-35 tahun sebanyak 8 orang (12,69%), 36-45 tahun sebanyak 14 orang (22,22%), dan 46-50 tahun sebanyak 22 orang (34,92%) jadi responden terbanyak adalah berusia 46-50 tahun dikarenakan PT. KAI dalam menerima calon pekerjan baru untuk diutamakan pekerja memiliki pengalaman selain itu juga pada lokasi penelitian saya masih terbatas sehingga sebagian besar usia pekerja 46-50 lebih banyak dari yang lainnya.

c). Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan,

diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel ini:

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
SMA	20	31,74%
AKADEMIK/D3	15	23,80%
STRATA 1	25	39,68%
STRATA 2-3	3	4,76%
Jumlah	63	100%

Sumber : PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumsel, 2015

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SMA sebanyak 20 orang (31,74%), Diploma sebanyak 15 orang (23,80%), STRATA 1 sebanyak 25 orang (39,68%), dan STRATA 2-3 sebanyak 3 orang (4,76%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan STRATA 1. Perusahaan dalam hal ini lebih mengutamakan jenjang pendidikan STRATA 1 dan diiringi SMA dalam penerimaan karyawan baru sehingga berakibat langsung pada tingginya karyawan yang memiliki jenjang tersebut.

4 . Karakteristik jawaban responden terhadap indikator variabel

Berikut ini adalah tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butir pertanyaan dari masing masing variabel.

a. Variabel kompensasi langsung (X1)

1. Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota Palembang dapat dilihat ditabel IV.5 dibawah ini.

Tabel IV.5
Gaji yang diterima sudah sesuai
dengan upah minimum kota Palembang

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN ANGKET

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	9	14.3	14.3	17.5
	Netral	18	28.6	28.6	46.0
	Setuju	14	22.2	22.2	68.3
	Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.5 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14orang, responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah mnimum kota Palembang.

2.Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan insetif diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat ditabel IV.6 dibawah ini.

Tabel IV.6
Insetif diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Netral	23	36.5	36.5	52.4
	Setuju	15	23.8	23.8	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.6 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, hal ini menunjukkan bahwa insetif diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

3.Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan upah yang diterima pekerja harian sesuai dengan yang ditetapkan dapat dilihat ditabel IV.7 dibawah ini.

Tabel IV.7
Upah Yang Diterima Pekerja Harian
Sesuai dengan Yang Ditetapkan

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	20.6
	Netral	19	30.2	30.2	50.8
	Setuju	14	22.2	22.2	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner 2015

Tabel IV.7 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 19 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang, hal ini menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja harian sesuai dengan yang ditetapkan.

b. Variabel kompensasi tidak langsung (X2)

1) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan karyawan memiliki kesempatan melakukan promosi jabatan dapat dilihat ditabel IV.8 dibawah ini.

Tabel IV.8
Karyawan Memiliki Kesempatan
Melakukan Promosi Jabatan.

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	16	25.4	25.4	34.9
	Netral	11	17.5	17.5	52.4
	Setuju	12	19.0	19.0	71.4
	Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber :hasil kuesioner 2015

Tabel IV.8 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesempatan melakukan promoosi jabatan.

2) Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan dapat dilihat ditabel IV.9 dibawah ini.

Tabel IV.9

Perusahaan Memberikan Asuransi

Jiwa pada Karyawan

Item_2

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

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.9 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan.

3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan dapat dilihat ditabel IV.10 dibawah ini.

Tabel IV.10

Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan

Sudah Dapat Memuaskan

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	12	19.0	19.0	28.6
	Netral	10	15.9	15.9	44.4
	Setuju	14	22.2	22.2	66.7
	Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.10 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dapat memuaskan.

c. Variabel kinerja karyawan

1. Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan dapat dilihat ditabel IV.11 dibawah ini.

Tabel IV.11

Karyawan Mampu Menyelesaikan

Pekerjaan Sesuai Yang Ditargetkan

Item_1

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

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.11 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan.

2. Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar dapat dilihat ditabel IV.12 dibawah ini.

Tabel IV.13

Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Benar

Item_2

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

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.13 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat ditabel IV.14 dibawah ini.

Tabel IV.14

Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Item_3

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

Sumber : hasil kuesioner, 2015

Tabel IV.14 dari 63 orang responden yang diteliti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

B. Pembahasan hasil penelitian

1. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y). untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel IV.13.

Tabel IV.15

Hasil Analisis linear berganda

Coefficients[a]

+		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.535	1.082		4.191	.000
	Kompensasi Langsung	.421	.104	.442	4.038	.000
	Kompensasi Tidak Langsung	.243	.083	.320	2.922	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16

Koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (constan) sebesar 4,535, koefisien regresi variabel kompensasi langsung (b_1) sebesar 0,421, dan kompensasi tidak langsung (b_2) sebesar 0,243. Koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$a = 4,535$

$b_1 = 0,421$

$b_2 = 0,243$

Dimana :

- Konstanta sebesar 4,535 menyatakan bahwa jika kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan 4,535.

- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,421 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan 1% skor kompensasi langsung akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,421 dengan menjaga skor kompensasi tidak langsung tetap/konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,243 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan 1% skor kompensasi langsung akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,243 dengan menjaga skor kompensasi tidak langsung tetap/konstan.

2. **Uji hipotesis (uji t)**

Berdasarkan tabel *coefficient* diatas, dapat dilihat bahwa nilai $^{t}_{hitung}$ untuk variabel kompensasi langsung (X_1) adalah sebesar 4.038 > $^{t}_{tabel}$ (1,671), dengan tingkat signifikan dibawah 0,05, oleh karena itu Ha diterima dan Ho ditolak, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) memiliki $\mathbf{t}_{hitung}$ (2.922) > $\mathbf{t}_{tabel}$ (1,671), dengan taraf signifikan diatas 0,05, oleh karena itu Ha diterima dan Ho ditolak, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan.

3. **Uji hipotesis (uji F)**

Pengujian dengan program SPSS versi 16 dapat dilihat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.16

Uji F (simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.976	2	76.488	22.199	.000[a]
	Residual	206.738	60	3.446		
	Total	359.714	62			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16

Penguujian secara simultan atau bersama-sama dihasilkan nilai f_{hitung} sebesar 22.199 > f_{tabel} sebesar 3,15, dengan taraf signifikan (0,000) ≤ (0,05). Ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

4. **Uji koefisien determinasi (R2)**

Tabel IV.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.406	1.856

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

Sumber : hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapat hasil nilai R Square sebesar 0,425 (42,5%), angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan

(Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 42,5%, sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumsel.

Hal ini dapat dilihat dari hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil regresi linear berganda terdapat pengaruh yang signfikan antara variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y) dengan persamaan $Y = 4{,}535 + 0{,}421\ X_1 + 0{,}243\ X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa F_{hitung} (22,199) $\geq$ F_{tabel} (3,15), dengan taraf signifikan (0,000) < (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasiil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel kompensasi langsung (X_1). Secara rinci hasil uji t adalah sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,038 hal ini berarti $^{t}_{hitung}$ (4,038) < ^{t}tabel (1,671), dengan tingkat signifikan dibawah 0,05, oleh karena itu Ha ditolak dan Ho diterima, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa $^{t}_{hitung}$ untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,922 hal ini berarti $^{t}_{hitung}$ (2,922) < $^{t}_{tabel}$ (1,671), dengan tingkat signifikan dibawah 0,05, oleh karena itu Ha ditolak dan Ho diterima, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Selain kesimpulan diatas penulis juga memberikan saran yang dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan PT. KAI (persero) Divisi Regional III Sumsel. Lebih memperhatikan karyawan baik dari segi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, maupun kinerja karyawan.

1. Dari segi kompensasi langsung sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota Palembang dan insetif diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Pimpinan juga harus memperhatikan apakah upah yang diterima pekerja harian sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan variabel yang sering tidak diperhatikan oleh perusahaan, bagi PT. KAI (persero) Divisi Regional III Sumsel sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi tidak langsung terutama dari karyawan memiliki kesempatan melakukan promosi jabatan dan perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan dikompensasi tidak langsung perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dapat memuaskan karyawan dalam bekerja, dan hasilnya akan mempengaruhi perusahan itu sendiri.

3. Variabel kinerja karyawan sebaiknya juga harus diperhtikan oleh PT.KAI (persero) Divisi Regional III Sumsel khususnya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan dan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan perusahaan, bila karyawan puas maka kemungkinan perusahaan bertahan lebih besar, sebaliknya bila karyawan tidak puas maka kemungkinan perusahaan untuk jatuh pun juga akan lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Chairil. 2009. ***Pengaruh Terhadap Kinerja CV Jati Karya Palembang.*** FE-UMP. Skirpsi tidak dipublikasikan.

Gumay Subantoro.2011. ***Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Columbus Cash & Kredit Cabang Lahat.*** Skripsi STIE SERELO Lahat.

Handoko H.2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***Yogyakarta.PT.Bumi Aksara

Hasan Iqbal M. 2008. ***Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.*** Jakarta. Edisi Keua PT. Bumi Aksara

Hasibuan Malayu S.P. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***Jakarta. PT. Bumi Aksara

Istijanto. 2005. ***Riset Sumber Daya Manusia.*** Jakarta. Cara praktis PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Nitiseminto Alex. 1998. ***Manajemen Personalia.*** Jakarta. Penerbit Galia Indonesia.

Notoatmodjo Soekidjo. 2009. ***Pengembangan Sumber daya Manusia.*** Jakarta. Rineka Cipta.

Rifai Rusdi A. 2004. ***Manajemen.*** Palembang. Lembaga Penerbit FE-UMP

Sastrohadiwiryo Siswanto B. 2005. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pen-dekatan Administrasi dan Operasional).*** Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.

Simamora Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta. SIE YKPN.

Syafrizal R.M. 2008. ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT. Wira Karya Teknik Consultan.*** FE-UMP. Skripsi tidak dipublikasikan.

Sugiyono . 2012 . . ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***Jakarta. PT. Bumi Aksara

LAMPIRAN TABULASI DATA

Kompensasi Langsung

NO	XI			
	1	2	3	JML
1	5	5	3	13
2	5	5	4	14
3	3	3	4	10
4	3	4	4	11
5	3	3	3	9
6	4	4	3	11
7	4	3	4	11
8	3	3	4	10
9	3	3	3	9
10	1	2	5	8
11	3	3	5	11
12	3	3	3	9
13	3	3	5	11
14	1	2	2	5
15	3	3	3	9
16	5	3	5	13
17	5	5	4	14
18	5	3	5	13
19	3	5	5	13
20	2	3	4	9
21	5	4	4	13
22	4	4	4	12
23	2	3	2	7
24	2	2	2	6
25	5	5	4	14
26	3	3	5	11
27	5	3	3	11
28	4	4	5	13
29	5	5	3	13
30	4	4	4	12
31	3	3	3	9
32	5	4	4	13
33	5	5	1	11
34	4	2	1	7
35	4	3	2	9
36	3	4	4	11
37	5	4	3	12
38	2	2	2	6

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

Kompensasi Tidak Langsung

NO	X2			
	1	2	3	JML
1	1	2	2	5
2	5	5	5	15
3	4	5	4	13
4	3	5	5	13
5	4	5	4	13
6	4	5	4	13
7	3	2	4	9
8	3	2	4	9
9	5	5	4	14
10	3	5	5	13
11	5	5	5	15
12	3	4	3	10
13	2	2	5	9
14	5	5	2	12
15	5	3	3	11
16	5	3	5	13
17	2	2	4	8
18	2	3	5	10
19	5	2	5	12
20	1	3	2	4
21	5	4	4	13
22	4	4	4	12
23	2	3	2	7
24	2	2	2	6
25	5	2	4	11
26	2	3	5	10
27	2	3	3	8
28	2	1	5	8
29	5	1	3	9
30	1	4	4	9
31	2	3	3	8
32	5	4	4	13
33	2	2	1	5
34	4	2	1	7
35	4	3	2	9
36	3	4	4	11
37	2	4	3	9
38	1	2	2	5
39	4	5	2	11
40	1	3	3	7
41	4	5	5	14
42	5	3	5	13
43	5	5	5	15

44	3	5	5	13
45	5	4	3	12
46	4	5	5	14
47	5	5	3	13
48	4	5	4	13
49	5	5	5	15
50	5	4	5	14
51	4	3	1	8
52	3	1	2	6
53	3	2	2	7
54	2	1	2	5
55	2	1	3	6
56	2	5	1	8
57	3	5	5	13
58	3	5	5	13
59	2	2	2	6
60	1	2	5	8
61	5	2	1	8
62	4	5	5	14
63	2	2	1	5

Kinerja Karyawan

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

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

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. VALIDITAS VARIABEL X1

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Tot
Item_1	Pearson Correlation	1	.581**	.200	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.117	.000
	N	63	63	63	63
Item_2	Pearson Correlation	.581**	1	.253*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.000
	N	63	63	63	63
Item_3	Pearson Correlation	.200	.253*	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.117	.045		.000
	N	63	63	63	63
Tot	Pearson Correlation	.791**	.794**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

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

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

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
1	0.791	0.244	Valid
2	0.794	0.244	Valid
3	0.665	0.244	Valid

Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	3

1. VALIDITAS VARABEL X2

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Tot
Item_1	Pearson Correlation	1	.398**	.254*	.735**
	Sig. (2-tailed)		.001	.045	.000
	N	63	63	63	63
Item_2	Pearson Correlation	.398**	1	.399**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000
	N	63	63	63	63
Item_3	Pearson Correlation	.254*	.399**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.045	.001		.000
	N	63	63	63	63
Tot	Pearson Correlation	.735**	.786**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

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

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

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
1	0.735	0.244	Valid
2	0.786	0.244	Valid
3	0.730	0.244	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	3

1. VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Tot
Item_1	Pearson Correlation	1	.546**	.425**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	63	63	63	63
Item_2	Pearson Correlation	.546**	1	.440**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63
Item_3	Pearson Correlation	.425**	.440**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	63	63	63	63
Tot	Pearson Correlation	.839**	.783**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

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

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
1	0.839	0.244	Valid
2	0.783	0.244	Valid
3	0.786	0.244	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	3

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN ANGKET

1. VARIABEL X1

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Tidak Setuju	9	14.3	14.3	17.5
	Netral	18	28.6	28.6	46.0
	Setuju	14	22.2	22.2	68.3
	Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Netral	23	36.5	36.5	52.4
	Setuju	15	23.8	23.8	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	20.6
	Netral	19	30.2	30.2	50.8
	Setuju	14	22.2	22.2	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

1. VARIABEL X2

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	16	25.4	25.4	34.9
	Netral	11	17.5	17.5	52.4
	Setuju	12	19.0	19.0	71.4
	Sangat Setuju	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Item_2

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

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	12	19.0	19.0	28.6
	Netral	10	15.9	15.9	44.4
	Setuju	14	22.2	22.2	66.7
	Sangat Setuju	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

1. VARIABEL Y

Item_1

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

Item_2

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

Item_3

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

ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.406	1.856

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.976	2	76.488	22.199	.000[a]
	Residual	206.738	60	3.446		
	Total	359.714	62			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.535	1.082		4.191	.000
	Kompensasi Langsung	.421	.104	.442	4.038	.000
	Kompensasi Tidak Langsung	.243	.083	.320	2.922	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Kuesioner penelitian

Responden yang terhormat,

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

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai

2. setiap pertanyaan hanya membutuhkan suatu jawaban saja.

3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis bapak/ibu

Keterangan :

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

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Identitas Responden

1. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

2. Usia : a. 17-25tahun c. 36-45tahun

b. 25-35tahun d. 46-50tahun

3.Pendidikan Terakhir : a. SMA c. STRATA 1

b. Akademik/D3 d. STRATA 2 DAN 3

Mohon dijawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan tanda (√) check list pada kolom yang tersedia.

A.Variabel Kompensasi Langsung

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan upah minimum kota Palembang.					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.					
3.	Upah yang diterima pekerja harian sesuai dengan yang ditetapkan					

B.Variabel Kompensasi Tidak Langsung

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan memiliki kesempatan melakukan promosi jabatan.					
2.	Perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan.					
3.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dapat memuaskan anda					

C.**Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan.					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI	Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014	(B)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)	Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010	(B)

Website: fe.umpalembang.ac.id Email : febumplg@umpalembang.ac.id

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

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2015

Waktu : 13.00-17.00 WIB

Nama : Chandra Oktariansyah

NIM : 21 2011 018

Program Studi : Manajemen

Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) KANTOR DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN**

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Pembimbing	24 - 8 - 2015	
2	Dr. Omar Hendro, SE.,M.Si	Ketua Penguji	25/8/15	
3	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Anggota Penguji I	24 - 8 - 2015	
4	Zawawi Kohar, SE.,M.Si	Anggota Penguji II	14-8-2015	

Palembang, Agustus 2015
Mengetahui,
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001/673839

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: Chandra Oktariansyah	PEMBIMBING	
NIM	: 21 2011 018	KETUA	: Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
PROGRAM STUDI	: Manajemen	ANGGOTA	:

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi Langsung dan tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisi III Sumatera Selatan

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	5-6-15	Bab I - III	Murray		Perbaiki
2		latar Belakang			
3		Teori & Metodologi			
4	11-6-15	Bab III	Murray		Perbaiki
5		Tehnik Analisis			
6	17-6-15	Bab I - III Acc	Murray		Acc
7					
8	25-6-15	Bab IV	Murray		Perbaiki
9		Perhitungan			
10					
11	02-7-15	Bab IV	Murray		Perbaiki
12		Analisa Data			
13	10-7-15	Bab IV	Murray		Perbaiki
14	15-7-15	Bab IV Acc	Murray		Acc
15	23-7-15	Bab V Acc	Murray		Acc
16	24-7-15	Bab I - V	Murray		Acc

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

Ketua Jurusan

Program Studi

Murray

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

KERETA API

5 Nilai Utama

Palembang, 24 Juli 2015

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
di
Palembang

Nomor : 69/VII/HMS/2015
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian

1. Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang nomor : 1103/H-5/FEB-UMP/VI/2015 tanggal 26 Juni 2015 perihal Mohon Bantuan Data, dengan ini diberitahuakan bahwa kami bersedia memberikan data kepada

   Nama : Chandra Oktariansyah
   NIM : 212011018
   Program Study : Manajemen

   untuk melaksanakan penelitain di Perusahaan kami.
2. Untuk pelaksanaan Penelitian tersebut, diminta agar kepada yang bersangkutan dapat datang ke PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III SS Jalan Jend. A. Yani No. 541 Plaju.
3. Demikian untuk menjadi maklum dan terima kasih.

Asistan Manager
Humasda Divre III SS

Asparen
NIPP. 39868

Tembusan :

1. Pertinggal

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

341/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**CHANDRA OKTARIANSYAH**
NIM	:	**212011018**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 11 Juli 2015
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Chandra Oktariansyah
Place/Date of Birth	:	Palembang, October 09th 1992
Test Times Taken	:	+1
Test Date	:	July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension	:	48
Structure Grammar	:	41
Reading Comprehension	:	47
OVERALL SCORE	:	453

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 246/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

123 certificates

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637 – email.
lembagabahasaump@yahoo.co.id

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

SURAT KETERANGAN

No.050 / Abstract/LB/UMP/VII/2015

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dian Septarini, S.Pd.,M.Pd

Status : Dosen Tetap Yayasan FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris

NIDN : -

Alamat : Jl. Jend. A. Yani Kp. Teladan No. 77 Rt.09 Palembang

No. Telpon : 085268220027

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Chandra Oktariansyah

NIM : 212011018

Judul skripsi :Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumsel

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 27 Juli 2015

Dian Septarini, S.Pd.,M.Pd