

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG**



Oleh :

Kalistra

Nim 14190154

SKRIPSI

**Diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Raden
Fatah untuk satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana**

Ekonomi Syariah (S.E)

PALEMBANG

2018



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

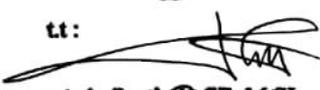
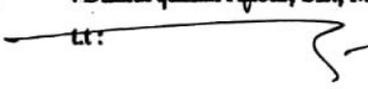
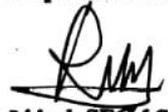
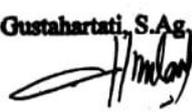
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Kalistra
Nim/Jurusan : 14190154 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Juwita Anggraini, M.H.I t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aziz Septian, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: H.M.Rasyid Redho Pratama.Lc.M.E.Sy t.t: 
Tanggal	Ketua	: Rika Lidyah, SE, M.Si, AK, CA t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum t.t: 



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Kalistra
Nim/Jurusan : 14190154 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 19 September 2018

Penguji Utama

Dinnul Alfian Akbar SE.M.SI
NIP. 197803272003121003

Penguji Kedua

H.M.Rasyid Redho Pratama Lc.M.E.Sy
NIK : 199001052017011013

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr. Maftukhatulosolikhah M.Ag
NIP.197509282006042001



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi
Regional III Palembang.
Ditulis Oleh : Kalistra
NIM : 14190154

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi
(SE)

Palembang, September 2018

Dekan

Dr. Oodariah Barkah, M.H.I
NIK P. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI
 REGIONAL III PALEMBANG**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Kalistra
 NIM : 14190154
 Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqasyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 02 Agustus 2018

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

Juwita Angraini, M.H.I
 NIP. 198405192011012006

Aziz Septiatin, SE., M.SI
 NIK. 150601091852

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan penyebaran kuesioner berjumlah 50 responden.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yang menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu metode kuesioner (angket). Adapun variabel yang diteliti kinerja karyawan sebagai variabel Terikat, kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Analisis menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 10,364 > t_{tabel} 2,012$ selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 2,502 > t_{tabel} 2,012$. Selanjutnya ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 0,258 > t_{tabel} 2,012$.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

MOTTO

“Allah tidak akan pernah memberikan ujian kepada manusia melebihi kemampuannya, oleh karena itu kita pasti bisa menyelesaikan setiap ujian yang diberikan-Nya”

“Bersyukur adalah untuk belajar bijaksana”

“ Masalah adalah tempat kita untuk berlatih bersabar”

“kesabaran adalah obat terbaik dalam kesulitan”

“kebahagiaan itu datang setelah kita menerima ketidakbahagiaan itu sendiri”

“Berbahagialah seolah-olah kamu mati besok dan bekerja keraslah seolah-olah kamu hidup selamanya”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian, dan doa yang tak ada hentinya untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan doa fan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu termalah persembahan bakti dan cintaku untuk kalian mak aba.
2. Saudaraku Yayan Anggara, Islah Padilah yang selalu memberikanku semangat dan dukungan buat aku
3. Saudaraku yang di kosan, Lusi Kartika Sari, Yuyun Kartika Sari, Inzani, pocai saputra, Taroman Tasah, Bunga, intan wulandari yang selalu setia mendengarkan keluh kesah, memberikan otiasi dan dukungan yang tak pernah bosan kalian berikan.
4. Sahabat-sahabatku yang ku sayangi (yang jadi keluarga ku di Palembang ini), Ita Hardianti S.E, Yulia Andini Pratiwi S.E, Ira Prana gusti S.E, Irmanita, Kemas Ramadhan, Genta Feryal, M Agustria, M Ridho Widiyanto, Achmad Muharrobba Afif, Iman Wijaya, Izur Saputra, Khairil Imam, M Eko Wahyudi, Iman Udin, Yuyun Lastari, Merry Lidian Sari, Lia Rozalina, Juli Indah Pernama Sari, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuan. Terimakasih untuk canda tawa bersama, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini dan tak kan mungkin kudapatkan

sahabat seperti kalian diluar sana, dengan perjuangan dan kebersamaan kita semua.

5. Teman-teman seperjuganku Khususnya Kelas Eki 4 Jurusan Ekonomi Islam Syariah angkatan 2014 yang selalu bersama selama proses perkuliahan serta memberikan dukungan, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalam'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Iklan dan Citra Merek (Brand Image) Terhadap Keputusan pembelian Citra Hand & Body Lotion Pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang dapat diselesaikan dengan baik , guna memenuhi salah satu persyaratan dalam *menyelesaikan* Program studi strata 1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Shalawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, juga tak lupa keluarga para sahabat serta para pengikutnya yang Inshaallah tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Penulis skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA. PH.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

3. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Ibu Mismiwati, SE.,M.Hi selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
5. Ibu Juwita Anggarini, M.H.I selaku Pembimbing 1 dan Ibu Aziz Septiatin, SE.,M.Si selaku Pembimbing II Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan selama proses penulisan skripsi
6. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku Penasehat Akademik yang telah mengarahkan dan mengajari dalam pembuatan judul skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi kami
8. Kedua Orang Tuaku, Terima kasih atas semangat, motivasi, kepercayaannya dan doa yang tak pernah hanti menyertaiku.
9. Saudara-saudaraku, Yayan Anggara, Islah Padilah yang selalu memberikanku semangat dan dukungan buat aku.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan khususnya Kelas Eki 4 Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2014 yang selalu bersama selama proses perkuliahan serta memberikan dukungan, semangat, buat aku.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, serta penulis meminta maaf apabila ada kesalahan didalam penulisan Skripsi ini, dan semoga amal baik nyang telah mereka sumbangkan kepada penulis menjadi amal

jariyah di sisi Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya. Amin Ya Rabbal'amin.

Palembang, September 2018

Penulis,

Kalistra

14190154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Kegunaan Penelitian.....	13
F. Kontribusi Penelitian.....	13
G. Sistematika Laporan.....	14

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi	16
2. Faktor yang mempengaruhi kompetensi	18
3. Tingkat Kompetensi	20
4. Tujuan, Fungsi dan Pendekatan Kompetensi	21
5. Indikator Kompetensi	22

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi	23
2. Jenis-jenis pemberian kompensasi	26
3. Faktor yang mempengaruhi kompensasi	28
4. Tujuan kompensasi	30
5. Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian	22

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertiankepuasan kerja	33
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	36
3. Teori kepuasan kerja	36
4. Indikator kepuasan kerja	39

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan	40
2. Manfaat penilaian kerja	42
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja	42

4. Indikator kinerja	43
E. Penelitian Terdahulu	44
F. Kerangka Berfikir.....	58
G. Pengembangan Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian	62
B. Setting Penelitian	62
C. Desain Penelitian.....	62
D. Jenis Data dan Sumber data	63
E. Populasi dan sampel Penelitian.....	64
F. Teknik Pengumpulan Data.....	67
G. Variabel-Variabel Penelitian.....	68
H. Instrumen Penelitian.....	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas	72
I. Teknik Analisis Data.....	73
1. Uji Asumsi Klasik.....	73
2. Analsisi Regresi Linear Berganda.....	75
3. Uji Hipotesis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	79
1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....	79

2. Visi dan Misi	81
B. Deskripsi Responden.....	81
C. Uji Instrumen Penelitian	87
1. Uji Validitas	87
2. Uji Reliabilitas	91
D. Uji Asumsi Klasik.....	92
1. Uji Normalitas.....	92
2. Uji Multikolinearitas	93
3. Uji linearitas	95
4. Uji Heteroskedastisitas.....	97
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
F. Uji Hipotesis	100
1. Uji F (Simultan)	100
2. Uji T (Parsial).....	101
3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2).....	103
G. Hasil Penelitian	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	9
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	10
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	10
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 3.1 Komposisi Sampel Penelitian.	66
Tabel 3.2 Definisi Operasional.	69
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	82
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.	82
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Lama Bekerja.	83
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1).	84
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X2).....	85
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X3).....	86
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3).	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalis Komogorov-Smirnov.....	93
Tabel 4.14 Hasil Multikolineraritas.	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi (X1).	95
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompensasi (X2).....	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi (X3.	96
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glajser.....	97

Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Liner Berganda.....	98
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	100
Tabel 2.21 Hasil Uji T.	101
Tabel 4.22 Hasil Uji R <i>Square</i>	102

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran Pribadi	102
---------------------------------------	-----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Konsultasi

Lampiran 2 Kuisisioner Pernyataan

Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuisisioner Responden

Lampiran 4 Hasil Seluruh Uji SPSS

Lampiran 5 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelolah sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.¹

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.² Dalam Kenyataanya banyak SDM yang tidak memiliki kompetensi yang memadai seperti selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukir kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET, 2008), hlm. 1.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group 2009), hlm 3

diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.³

Semakin pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sektor pemerintahan maupun swasta, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja merupakan asset utama dan sangat penting bagi suatu perusahaan yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi, dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat.⁴

PT Kereta api indonesia (persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya transportasi kereta api. Berkembangnya teknologi transportasi menyebabkan angkutan kereta api menjadi tulang punggung pergerakan orang di banyak negara maju. Banyak aktivitas masyarakat yang tergantung pada angkutan transportasi. Seperti di negara-negara maju yaitu Singapura, jepang, korea dan negara-negara lain di benua eropa, sarana transportasi kereta api sangat lah diminati masyarakat. Di indonesia sarana transportasi kereta api memiliki banyak pengguna sebab

³ Agus Budhi Haryanto, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan* Jurnal (Surakarta : Universitas Slamet Riyadi) Di Akses Tanggal 12 juni 2018

⁴ Asima Mauliyate, *Pengaruh Kompetensi dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kereta api indonesia (persero) daop II* , Skripsi (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2013) hlm 2

harga transportasi kereta api yang ditawarkan dapat terjangkau oleh masyarakat.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara bersama yang bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat tercipta dengan sempurna. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).⁵

Menurut Istiningsih, sebagai mana dikutip dalam buku Edy Sutrisno, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu psikologis dan faktor organisasi. Ditinjau dari faktor psikologi kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang semakin tinggi.⁶

Spencer, mengatakan yang dikutip di Wibowo kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga 2012). Hlm 231

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group 2009), hlm 200

untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.⁷

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya yang lain yang memiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses produksi didalam perusahaan serta menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing. Tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada dua prinsip. Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip kedua adalah pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif didalam perusahaan.⁸

Dari hasil penelitian penulis yang diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dan pekerjaan di seksi yang tidak mempunyai staf dibantu oleh saksi yang lain sehingga pencapaian kerja tidak dicapai secara maksimal. Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara pegawai, beban kerja yang di laksanakan oleh seorang pegawai lainnya karena dituntu pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta Rajawali Pers 2013.) hlm 325

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group 2009), hlm 211-212

pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai prinsip-prinsip *the right man on the right place*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi disisi lain terhadap pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).

Masalah lain yang muncul adalah minimnya kuantitas dan kualitas dari kompensasi finansial. Pemberian kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dan perlu dilaksanakan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi perkeretaapian indonesia. Dalam operasional sehari-hari banyak masyarakat dan juga perusahaan yang menggunakan jasa transportasi perkeretaapian.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang mempunyai kebijakan kompensasi finansial dan non finansial sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai yang berkontribusi diperusahaan tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang antara lain : Gaji pokok, Tunjangan jabatan, Tunjangan kinerja, Tunjangan kinerja, Asuransi, bonus dan dll. Untuk gaji pokok dan tunjangan diberikan setiap satu bulan sekali dengan ketentuan sistem penggajian didasarkan pada kinerja, jabatan dan lamanya masa kerja, sedangkan untuk bonus biasanya akan diberikan setiap akhir tahun dan besarnya tergantung dari besarnya pendapatan yang diperoleh

pertahun. Namun pada kenyatannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang masih didapati karyawan yang mendapatkan gaji yang lebih besar dengan pendidikan rendah dan masa kerja yang lebih sedikit. Sehingga ini dianggap tidak adil karna tidak memenuhi prinsi-prinsi dalam pemberian kompensasi yaitu asas keadilan dan asas layak dan wajar.

Adapun alasan yang menjadi alasan mengapa mengambil penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dimana kemampuan SDM nya sangat menentukan. Dalam hal ini karyawan di tuntut dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada para pengguna jasa kereta api sehingga dapat menimbulkan kepuasan konsumen yang secara langsung akan berdampak pada profil perusahaan.⁹

Namun sebaliknya bagi perusahaan harus dapat memberikan pelayanan kepada para bawahannya yang mana dapat menumbuhkan perasaan puas yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja nya dan memberikan kompetensi yang sesuai serta pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam kaitannya dengan tema penelitian yang penulis lakukan, maka keberhasilan dalam kinerja karyawan khususnya bagi organisasi itu tidak lain karena

⁹ [Http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero](http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero) (diakses tanggal 7 juni 2018)

pengelolaan manajemen yang baik oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Berdasar penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayunda Fatmasari (2014) sesuai dengan usulan Menteri BUMN tahun 2013 bahwa seluruh BUMN di Indonesia harus merupakan sistem remunerasi yaitu sistem penggajian berbasis kinerja, (*performance based*) guna menjadikan kondisi BUMN yang lebih berkualitas, sehat dan maju. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sendiri dalam tahap penyesuaian sistem remunerasi. Sistem penggajian berdasarkan kinerja ini memungkinkan karyawan pada level yang sama dapat menerima gaji yang berbeda. Remunerasi ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.¹⁰

Selain faktor kompetensi perusahaan juga harus mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.¹¹

Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan

¹⁰ [Http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero](http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero) (diakses tanggal 18 April 2018)

¹¹ Burhanniddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta Rajawali pers2015). Hlm 237

adil kepada karyawan. Seperti disinggung di atas, bahwa bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, dimana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya muncul kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya muncul konflik diantara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manakerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas.¹²

Selain faktor kompetensi, kompensasi faktor kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting bagi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat lah penting dilakukan perusahaan, peningkatan kerja karyawan akan membawah kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persangian bisnis yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Terdapat gangguan dalam kepuasan kerja diantaranya tidak ada gaira kerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group 2009), hlm 183

menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat kebosanan dan tidak kepuasan kerja. Karyawan mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan maka kepuasan kerja sangat lah penting bagi perusahaan.¹³

Tabel 1.1

Research gap Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terhadap pengaruh positif Antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Siti Untari (2014) 2. Muhamad Alwi (2017)
	Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Sri Langgeng Ratnasari (2016)

Sumber : dilakukan dari berbagai sumber, 2018

Kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Siti Untari dan Muhammad Alwi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹³ Khairiyah Nur Syaima Annisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. Jurnal (Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, 2013). Hlm 1

Tabel 1.2**Research gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terhadat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan	1.Juli Murwani (2017) 2.Ari Soeti Yani dan Rinaldo (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Titi Riansari, dkk (2012)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Juli Murwani dan Ari Soeti Yani dan rinaldo menunjukkan bahwa kompensasi berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari, dkk bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3**Research gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terhadat pengaruh positif Antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	1.Titik Rosita (2016) 2.Khairiyah Nur Syaima Annisa (2013)
	Tidak terdapat pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	1. Erline Kristine (2017)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Titik Rosita dan Khairiyah NurSyaima Annisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlene Kristie bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka peneliti mengambil judul,” **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulisan dapat merumuskan yang menjadi pokok-pokok permasalahan yang ingin diteliti ialah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?

C. Batasan masalah

Penelitian ini hanya dibatasi untuk menghindari terlalu luasnya penelitian yang akan dilakukan, maka penelitian ini hanya membahas mengenai “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”.

D. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
- c. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai masukan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lainnya.

E. Kontribusi penelitian

Adapun Kontribusi penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yaitu Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan berisi penjelasan dan isi dari tiap bab yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk kejelasan dan ketetapan arah

pembahasan dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini Penulis menguraikan Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variable penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: Gambaran umum Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTENSI

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi “competence” dan ‘competent yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata ‘competence’ sebagai keadaan yang sesuai, memadai atau cocok.¹⁴ Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Seperti Kantor Manajemen Personalia Amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan yaitu :

Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*) Berdasarkan definisi tersebut kata *an underlying characteristic* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang

¹⁴ Namira Mardin Amin, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi (Sidenreng Rappang: Universitas Hasanuddin Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, 2015). Hlm 7

mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.¹⁵

Sedangkan *kata causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :¹⁶

Sifat-sifat tersebut diatas dapat di definisikan sebagai berikut :

- a. Motif (*Motives*) Motif adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. Perangai (*Traits*) Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- c. Konsep Diri (*Self Concept*) Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kecana prenada media group 2009)
Hlm 203

¹⁶ Ibid. Hlm 206

- e. Kemampuan (*Skills*) *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Menurut *Spencer dan Spencer*, sebagai mana di kutip dalam buku Wibowo bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.¹⁷

Boulter, Dalziel, dan Hill, sebagai mana dikutip dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.¹⁸

2. Faktor Memengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. *Michael Zwell*, sebagai mana dikutip dalam buku wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.¹⁹

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta Rajawali Pers 2013.) hlm 325

¹⁸ Edy Sutrisno : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kecana 2009) Hlm 202

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta Rajawali Pers 2013.) Hlm 339-345

kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi. Memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui

setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

3. Tingkat Kompetensi

Setiap kompetensi tampak pada individu pada berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat, dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.

Adanya tingkat kompetensi dikemukakan oleh *Spencer* dan *Spencer*. Tingkat kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:²⁰ *behavior tools*, *image attribute*, dan *perposal characteristic*.

1. *Behavior tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima, pelamar yang baik Skill menunjukkan produk.

2. *Image Attribute*

- a. Sosial role merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007) Hlm 95-96

- b. Self image merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda di atas “*fast track*”.

3. *Personal Charasteristic*

- a. Traits merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. Motive merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku seseorang lain untuk kebaikan organisasi.

4. Tujuan, Fungsi dan Pendekatan Uji Kompetensi

Biasanya dalam hal penelitian kompetensi, sebenarnya hanya terdiri dari dua jenis, yaitu “*kompeten*” dan “*belum kompeten*”. Adapun tujuan uji kompetensi bagi karyawan utamanya adalah untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki karyawan telah memenuhi standar kompetensi yang ditentukan selain itu, juga bertujuan sebagai dasar tindak lanjut pembinaan dan untuk memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Pengukuran dan penilaian yang terkandung dalam uji kompetensi karyawan memiliki fungsi sebagai berikut.²¹

- a. Secara psikologis, yaitu uji kompetensi berfungsi sebagai media untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan.

²¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Rajawali Jakarta 2012) Hlm

- b. Secara sosiologis, yaitu berfungsi sebagai media untuk mengetahui kesiapan karyawan dalam melakukan bidang tugasnya.
- c. Secara didaktik metodik, yaitu untuk membantu pemimpin dalam usaha memperbaiki sistem pembinaan dan memberikan perlakuan khusus yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan.
- d. Secara administratif, yaitu sebagai bahan pelaporan atas kompetensi yang dimiliki karyawan.
- e. Untuk mengetahui sejauh mana, yaitu suatu program diklat yang telah diterapkan terhadap karyawan tersebut.

5. Indikator kompetensi

Menurut *Wibowo* indikator kompetensi ada 3 yaitu.²²

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

²² *Wibowo, Manajemen Kinerja.*(Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007) Hlm 87-88

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut wikipedia indonesia kompensasi adalah istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi, kompensasi dapat merujuk pada pemberian barang dapat dipergunakan dalam pembayaran sebuah denda akibat kesalahan pemebrian barang merupakan bentuk dari kompensasi yang bisa digunakan sebagai pemecah solusi dalam menyelesaikan permasalahan dengan melakukan perjanjian dari kedua belah pihak contohnya barang diberikan untuk melunasi piutang barang yang diberikan seharga dengan utangnya. Istilah kompensasi sendiri jika dipandang dari segi psikologi bisa diartikan sebagai sebuah kepuasan, kepuasan ini berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan agar seimbang atau bisa saja kepuasan menggantikan kesalahan yang pernah dilakukan.²³

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh perkerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi ekstenal. Konsistensi internal berkaitan dengan

²³ Harsuko Riniwati,MP. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*,(Malang:UB Press 2016) Hlm 182

konsep penggajian relatif dalam organisasi.²⁴ Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian dalam organisasi. Kesimbangan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. kesimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para perkerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi prganisasi secara keseluruhan.kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial). Selain itu kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan ,kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.²⁵

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahhan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan

²⁴ Buhanniddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers,2015.) Hlm 235

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kecana 2009) Hlm 181

semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian. Kompensasi biaya utama untuk keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada kinerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.²⁶

Menurut *Husein* sebagaimana dikutip oleh *Triton PB*, mengartikan kompensasi sebagai:

Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan sebagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar tercapai tingkat prestasi yang diinginkan.²⁷

Panggabean, sebagaimana dikutip dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat kerja, kemampuan untuk membayar, produktitas, biaya hidup, dan pemerintah.²⁸

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT RajaGrafindo, 2007) Hlm134

²⁷ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan kolektivitas*, (Yogyakarta:ORYZA, 2010), Hlm. 124

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kecana 2009) Hlm 194

Werther dan Davis, sebagaimana dikutip dalam buku Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.²⁹

2. Jenis-jenis pemberian kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelolah pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan. Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu.³⁰

1. Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan).

Jenis kompensasi keuangan dapat berubah:

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013.) Hlm 348

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (Depok: Rajawali Pers, 2017.) Hlm 241-242

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau menjadi karyawan.

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Komisi

Komisi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai disamping memperoleh gaji pokok juga diberikan kompensasi karena keberhasilan melaksanakan tugas, atau pegawai yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.

e. Insentif

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

Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Maka mereka yang lebih produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlakukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah yang dicapai dan tidak juga terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan prustasi.

2. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari.:

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Tunjangan anak/istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan pendidikan
- g. Tunjangan liburan
- h. Tunjangan hari tua
- i. Tunjangan hari raya

3. Faktor mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government* dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation descision*.³¹

- a. *The labor market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa penawar. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
- b. *The economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- c. *The Government*, pemerintahan secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besarnya upah minimum
- d. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat kerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta : Rajawali pers, 2014) Hlm 293-294

- e. *The labor budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
- f. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan kompensasi tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang tersedia untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan lainnya.

4. Tujuan Kompensasi

Sesuatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin di capai. Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang diperlukan diperhatikan yaitu :³²

- a. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-prilaku para kinerja karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (:Jakarta:Kecana 2009) Hlm 188-189

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik. Para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

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

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

5. Indikator kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu³³ :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas pertasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009). Hlm 183-184

karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering diberikan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Dengan pengertian menurut istilah “kepuasan” dapat merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi membuktikan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Tiffin menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.³⁴

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.³⁵ Selanjutnya pertanyaan yang muncul adalah apakah yang diartikan dengan kepuasan kerja dan bagaimana menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana

³⁴ EdySutrisno, (Budaya Organisasi), (Jakarta : KENCANA, 2010). hlm 75

³⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :PT Grasindo, anggota ikapi, 2002) Hlm 290

individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *Job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu:³⁶

- a. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja
- b. Merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai.

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007).Hlm 300

Robbins. Sebagaimana dikutip dalam buku Arif Yusuf Hamali. Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.³⁷

Handoko. Sebagaimana dikutip dalam buku Edy Sutrisno Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.³⁸

Moh.As'ad. Sebagaimana dikutip dalam buku Danang Sunyoto kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.³⁹

³⁷ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service, 2016). Hlm 200

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana ,2009) Hlm.75

³⁹ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisioner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, (Jakarta: PT Buku Seru,2015), Hlm 23

2. Faktor-faktor tentang kepuasan kerja

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni .⁴⁰

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu

- a. Faktor hubungan antar karyawan: antar lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman kerja.
- b. Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. Rekreasi, meliputi pendidikan

3. Teori – teori kepuasan kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang di kembangkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah:⁴¹

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: PT buku Serbu 2015) Hlm 25

⁴¹Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : GAPS, Center For Academic Publishing Service 2016) Hlm 209-211

1. *input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
2. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan rasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
3. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
4. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan input-outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison).

b. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Tbeory*)

Teoti ini berpendat bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

c. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja. Tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

d. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya pertanyaan Vroom berhubungan dengan rumus dibawah ini:

Velensi x Harapan = Motivasi

- Velensi adalah kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain:⁴²

a. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

b. Atasan.

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki figure bukan hanya sebagai atasan saja tetapi juga bisa dianggap sebagai teman.

c. Teman sekerja.

Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawannya lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

⁴² Carissa Faustina Gondosiswanto, Silvia Florencia, “*Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya*”, (Surabaya:Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra 2016)

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Adanya pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴³

Dalam Kinerja yang dijelaskan dalam Tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, ataupun kapasitas. Manajemen kinerja atau *performance management* menurut berbagai pustaka manajemen diperoleh batasan dan manajemen kinerja yang berbeda-beda serta masih belum didapat kata sepakat batasan dan pengertian manajemen kinerja tersebut sampai mana.⁴⁴

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁴⁵ Sudah dapat di pastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan.

⁴³.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2013)Hlm 67

⁴⁴ M.syamsul Ma'arif dan Lindawati kartika, (Manajemen kinerja sumber daya manusia "implementasi menuju organisasi berkelanjutan"), (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2012), hlm 7

⁴⁵ Meoenheriono, *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi*, (Jakarta:Rajawali Perss 2012) Hlm. 95

Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.⁴⁶

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁴⁷

Judith A. Hale didefinisikan sebagai: “*doing meaningful work in effective and effecient ways*”. Maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efesien.⁴⁸

Menurut *August W. Smith* kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hal yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁴⁹

⁴⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Depok: Rajawali Pers, 2017) Hlm181

⁴⁷ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta; Gava Media, 2017) Hlm 77

⁴⁸Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Depok: Rajawali Pers, 2017). Hlm183

⁴⁹Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,(Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm 196

2. Manfaat Penilaian Kerja

a. Meningkatkan prestasi kerja.

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

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menepati sis pekerja sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya,⁵⁰

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

⁵⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007)
Hlm 264

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara besar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.⁵¹

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins ada 5 yaitu :⁵²

a. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas, ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

⁵¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Depok: Rajawali Pers, 2017). Hlm189-190

⁵² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan* (Ypgyakarta: Gava Media, 2015) Hlm 107-108

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang digunakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa mintak bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

E. Penelitian terdahulu

Edi Nugeroho(2013) “dengan judul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado” tujuan dari penelitian ini baru untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantpr BMKG stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisi kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu, kontribusi pengaruh variabel x (kompensasi) terhadap variabel y (kinerja karyawan kantor BMKG Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisinya 42,24% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan pada penelitian ini

yaitu pada variabel X kompensasi dan variabel Y dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yaitu pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado.⁵³

Nuraini Firmandari, 2014 “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta)” Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bnak Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.⁵⁴

Eri Martinus 2016, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total

⁵³ Edi nugeroho, *pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado*, (Semarang : Universitas dipunogoro, 2013)

⁵⁴ Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi* (Yogyakarta : Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang, 2014)

sampling singga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 nilai koefisien yang positif yaitu sebesar 0.553 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Pada PT. Devina Surabaya dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja.⁵⁵

Siti Untari 2014, “Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya” Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa baik lingkungan mereka dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikan masing-masing variabel tersebut masih bawah tingkat nyata 5%.

⁵⁵ Eri Martinus, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Surabaya: Pada PT. Devina 2016)

Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien korelasi maupun determinasi persial untuk variabel tersebut lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kompetensi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu CV Buana Mas Jaya Surabaya dan terdapat perbedaan terletak pada lingkungan kerja.⁵⁶

Wenda Febriyana 2015 “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KABEPE CHAKRA” Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra, memiliki kepuasan kerja karyawan yang kuat, seperti seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada katagori tinggi. Artinya, rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah merasa baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja. PT. Kabepe Chakra, memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata tingkat kinerja karyawan sebesar 70,62%. Artinya, rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah memiliki kinerja yang tinggi dengan menjalankan pekerjaan dengan baik. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kepuasan kerja dan variabel Y kinerja karyawan

⁵⁶ Siti Untari, *Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Surabaya: CV Buana Mas Jaya 2014)

sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT.KABEPE CHAKRA.⁵⁷

Ayu Desi Indrawati 2013, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar” Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 2) kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan dan dan 3) kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kepuasan kerja dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar dan terdapat perbedaan terletak pada Kepuasan Pelanggan.⁵⁸

Florida Dessy Putri Sanuddin 2013, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa” Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini

⁵⁷ Wenda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT.Kabepe Chakra 2015)*

⁵⁸ Ayu Desi Indrawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada (Denpasar di Rumah Sakit Swasta 2013)*

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpa 10%). Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerjanya. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kepuasan kerja dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Semen Tonasa dan terdapat perbedaan terletak pada motivasi kerja.⁵⁹

Sri Langgeng Ratnasari 2016, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam.” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam, kompensasi terdapat kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah sensus pada 65 karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini adalah: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality

⁵⁹ Florida Dessy Putri Sanuddin, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Yogyakarta PT. Semen Tonasa 2013).

Assurance PT. Peb Batam, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dapertemen Quality Assurance PT. Peb Batam, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dapertemen Quality Assurance PT. Peb Batam. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu Kompetensi dan Kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Dapertemen Quality Assurance PT. Peb Batam.⁶⁰

Edrick Leonardo 2015, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia” Berdasarkan hasil analisis maka kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia sehingga hipotesi pertama dinyatakan terbukti. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia sehingga hipotesi kedua dinyatakan terbukti. Kompensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia sehingga hipotesi ketiga dinyatakan terbukti. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu Kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Kopanitia dan terdapat perbedaan terletak pada motivasi kerja pemberian.⁶¹

Rumimpunu, Ridel Clif Joune 2015, “ Pengaruh Kompetensi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut” Penelitian ini adalah, Kompetensi dan stres kerja, secara

⁶⁰ Sri Langgeng Ratnasari 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Batam : Dapertemen Quality Assurance PT. Peb 2016)

⁶¹ Edrick Leonardo, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Surabaya Pada PT. Kopanitia 2015)

serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Kompetensi secara persial atau yunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Stres kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu Kompentensi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut dan terdapat perbedaan terletak pada stres kerja.⁶²

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Judul	Hasil	Perbedaan
1. pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado	kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor BMKG stasiun Geofisika Manado. metode analisi kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu regresi linier berganda.	perbedaannya terletak pada objek penelitian yaitu pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado

⁶² Rumimpunu, Ridel Clif Joune, *Pengaruh Kompetensi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai* (Manado pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut 2015)

<p>2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta)”</p>	<p>Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bnak Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta,</p>	<p>sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi</p>
<p>3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai</p>	<p>perbedaannya pada objek penelitian yaitu Pada PT. Devina Surabaya dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi.</p>

	<p>signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 nilai koefisien yang positif yaitu sebesar 0.553 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000</p>	
<p>4. Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya”</p>	<p>Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta</p>	<p>perbedaannya pada objek penelitian yaitu CV Buana Mas Jaya Surabaya dan terdapat perbedaan terletak pada lingkungan kerja</p>

	seberapa baik lingkungan mereka dalam melakukan pekerjaan.	
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KABEPE CHAKRA	hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra, memiliki kepuasan kerja karyawan yang kuat, seperti seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada katagori tinggi.	perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT.KABEPE CHAKRA
6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan	1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja	perbedaannya pada objek penelitian yaitu Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar dan terdapat perbedaan

<p>Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar</p>	<p>karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.</p>	<p>terletak pada Kepuasan Pelanggan.</p>
<p>7. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa</p>	<p>kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja</p>	<p>perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Semen Tonasa dan terdapat perbedaan terletak pada motivasi kerja.</p>

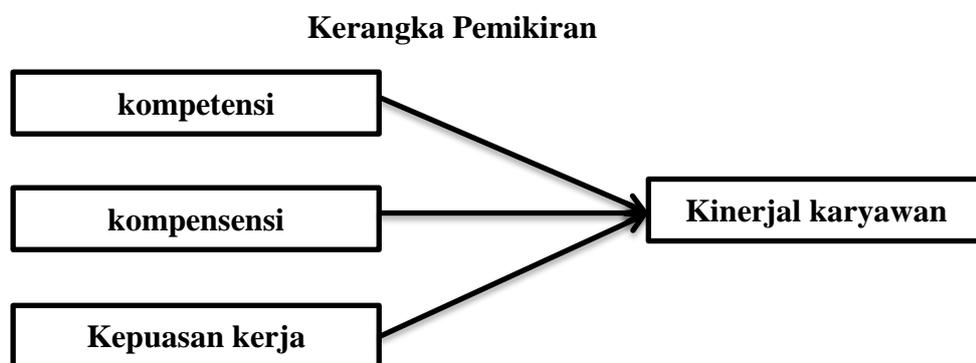
<p>8. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam</p>	<p>kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam,</p>	<p>perbedaannya pada objek penelitian yaitu Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam</p>
<p>9. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia</p>	<p>kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Kopanitia dan terdapat perbedaan terletak pada motivasi kerja pemberian.</p>

	karyawan PT. Kopanitia	
10. Pengaruh Kompetensi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	Kompetensi dan stres kerja, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Kompetensi secara persial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara.	perbedaannya pada objek penelitian yaitu Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut dan terdapat perbedaan terletak pada stres kerja

E. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.⁶³ Hubungan antara kompetensi, kompesasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja maka karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memuaskan bagi perusahaan. Untuk memperjelas hubungan antar variabel kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1



Variabel independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y) Variabel Dependen

⁶³ Sugiyono, *Medode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm.60

adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan.

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis, menurut *Boulter, Dalziel, dan Hill*. Sebagaimana dikutip dalam buku Wibowo kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.⁶⁴

Secara empiris. Berdasarkan penelitian oleh Siti Untari (2014) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan teoritik dan empiris diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesinya sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Secara teoritik, menurut Husein sebagaimana dikutip oleh Triton PB, mengartikan kompensasi sebagai: Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan sebagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk

⁶⁴ Edy Sutrisno : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kecana 2009) Hlm 202

pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar tercapai tingkat prestasi yang diinginkan.⁶⁵

Secara empiris. Berdasarkan penelitian oleh Nuraini Firmandari (2014) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan teoritik dan empiris diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritik menurut August W. Smith kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hal yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁶⁶

Secara empiris, berdasarakan penelitian oleh Wenda Febriyana (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶⁵Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan kolektivitas*,(Yogyakarta:ORYZA, 2010), Hlm. 124

⁶⁶Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,(Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm 196

Berdasarkan penjelasan teoritik dan empiris diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesinya sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Bentuk penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁶⁷

B. Setting Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang .

C. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan yang sistematis yang disusun terlebih dahulu yang dapat digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian itu sendiri sehingga data yang diperoleh benar-benar

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA CV, 2016) Hlm 13

meyakinkan untuk dapat dijadikan bahan untuk merumuskan suatu generalisasi.⁶⁸

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data dalam penelitian berupa angka-angka dan analisi menggunakan statistik, maka pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel yang harus didefinisikan dalam bentuk operasional masing-masing variabel. Penelitian ini mendeskripsikan segala sesuatu yang ada dilapangan yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Jenis data Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif, karena data yang akan diperoleh berupa angka. Pada penelitian ini data kuantitatif diperoleh dari pengisian koesioner sebagai instrumen penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan berdasarkan pendapat yang ada.⁶⁹ Data primer dalam penelitian ini adalah hasil koesioner berupa tanggap responden yang berisi tentang pendapat atau penelitian

⁶⁸ Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana, 2013) Hlm 100

⁶⁹ Kriyanto Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasih*. (Jakarta: Prenada Media Group. 2010). Hlm 41

mereka tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode.⁷⁰ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pustaka melalui buku-buku. Manajemen sumber daya manusia. Edy Sutrisno, jurnal, penelitian terdahulu, website dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kerakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tapi objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya.⁷¹ Dalam hasil wawancara dengan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III

⁷⁰ Kriyanto Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. (Jakarta: Prenada Media Group. 2010). Hlm 42

⁷¹ Sugiyono *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* Alfabeta Bandung, 2015 hlm 119

Palembang bahwa dari 50 karyawan itu di ambil dari beberapa divisi pada bagaian sumber daya manusia.⁷²

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁷³ Dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*, yang menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan.⁷⁴

⁷² Wahyu Farid, *Wawancara Asisten Manajer SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional III Palembang*. Kmais 12 juli 2018

⁷³ Sugiyono *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Alfabeta:Bandung ,2015) hlm 120

⁷⁴ Ibid Hlm 125-126

Tabel 3.1**Komposisi Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Operasional	15
2	Sarana	3
3	Sintelis	2
4	Jalan Rel & Jembatan	5
5	Komersial	4
6	Pelayanan	2
7	Keamanan	1
8	Bpj	3
9	Keuangan	5
10	SDM & Umum	5
11	IT	1
12	Asset	1
13	TimInvestasi	5
	Jumlah	50

Sumber : data yang diolah (2018)

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.

F. Teknik Pengumpulan data

1. Obsevasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu aktifitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahuai sebelumnya.⁷⁵

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Kuesioner sering lebih baik digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari teknik wawancara, karena dalam wawancara peneliti harus mengadakan kontak langsung. Pertemuan langsung antara responden dengan peneliti ini memerlukan waktu yang banyak apa lagi bila harus menghubungi ratusan orang.⁷⁶

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban saja. Pertanyaan dalam kuesioner di buat dengan menggunakan skalalikert (1-5) yang mempunyai 5 tingkat

⁷⁵ Syofiyani Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss* (Jakarta:Kencana Prenamedia Group, 2013), Ed,I, Hlm 25.

⁷⁶ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) Hlm 67

preferensi jawaban masing-masing skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : diberi bobot/skor 5
2. Setuju : diberi bobot/skor 4
3. Netra : diberi bobot/skor 3
4. Tidak Setuju : diberi bobot/skor 2
5. Sangat Tidak Setuju : diberi bobot/skor 1

Semakin besar nilai diberikan responden untuk tiap faktor, menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koesioner tersebut ditunjukkan kepada karyawan PT. Kereta Api (Persero) Regional III Driver Palembang

G. Variabel-Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

a. Variabel independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulu*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel ini biasa disimbolkan dengan variabel X.⁷⁷

Pada penelitian ini variabel independen adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3).

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA CV, 2016) Hlm 61

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terkait. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini biasa disimbolkan dengan variabel Y.⁷⁸

2. Definisi Operasional Variabel

Bentuk tabel definisi operasional variabel penelitian ini :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata <i>criterion referenced</i> mengandung makna bahwa kompetensi	1. Pengetahuan 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>)	Likert

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA CV, 2016) Hlm 61

	<p>sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.</p>		
<p>Kompensasi (X2)</p>	<p>Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif atau bonus 4. Fasilitas 	<p>Likert</p>

Kepuasan Kerja (X3)	kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan. 3. Teman sekerja. 4. Promosi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Likert

	kerja.		
--	--------	--	--

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tentang uji validitas ini dapat di sampaikan hal pokoknya sebagai berikut. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid.⁷⁹

2. Uji Realiabelitas

Kendala pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronboch* adalah koesioner keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji realiabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dankonsistensi responden dalam menjawab koesioner. Koesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- b. Uji realiabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

⁷⁹ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen* (Jakarta: PT Grasindo 2014) Hlm 19

c. Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut *reliable*.⁸⁰

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dipergunakan untuk mengetahui pola varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data) normal atau tidak.⁸¹ Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastitas.

a. Uji normalitas

Uji normalis adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah modal regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁸²

Menurut hadi adalah data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

H_0 = data residual berdistribusi normal (Asymp.sig > 0.05)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp.Sig $< 0,05$)

⁸⁰ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen* (Jakarta: PT Grasindo 2014) Hlm 24-25

⁸¹ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasih SPSS Versi 17,2013*, Hlm 153

⁸² Imam Ghozali, *Model Penerbitan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver.5.0* (Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,2008), Hlm 113

b. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liner atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Penguji pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05 Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.⁸³

c. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel ini saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol). Untuk mrnguji ada atau tidaknya multikoloniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolerance Variabel dan variance inflation factor (VIF)*.⁸⁴

a. Jika nilai Tolerance < 0.10 maka ada multikoloniaritas

b. jika nilai VIF $>$ maka ada multikoloniaritas

⁸³ Duwi Priyanto. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. (Yogyakarta : Mediakom 2010) Hlm 71-73

⁸⁴ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitish Bisnis (Dilengkapi perhitungan Data Dengan IBM SPSS 22,0)*, (Bandung : Alfabeta 2012) Hlm 157

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu *Uji Speaman's rho*, *Uji Glester*, *Uji park*, dan melihat pola grafik regresi. Jika signifikan korelasi kurang 0,05, maka pada model regresi terjadi masalah Heteroskedastisitas.⁸⁵

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, bisa tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.⁸⁶

Adapun perumusan analisis yaitu menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)* sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

⁸⁵ Duwi Priyanto. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. (Yogyakarta : Mediakom 2010) Hlm 81-83

⁸⁶ M. Iqbal Hassan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005). Hlm 254

a = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

b2 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

B3 = Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

e = Standard error

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji t (parsial)

Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ($\alpha=0,05$).⁸⁷

Hipotesis:

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak

⁸⁷ Jonathan Sarwono, *Metode riset Skripsi :Pendekatan kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2012) hlm. 190

Keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

b. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (x) terhadap variabel (y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 dan x_3 terhadap variasi (naik turunnya) Y bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka cocok pula garis regresi untuk meramalkan.⁸⁸

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁸⁹ Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

⁸⁸Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta : Graha Ilmu 2006), hlm 125

⁸⁹ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. (Yogyakarta : Mediakom, 2008) Hlm 81

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. H_0 akan ditolak $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) .
3. H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekitar tahun 1911, transmigran pulau Jawa yang didatangkan Hindia Belanda ke Lampung pada 1905 berhasil membangun perkebunan kaitsyuk, tembakau, kopi, karet, kelapa dalam, dan kelapa sawit. Gubernur Jenderal Hindia Belanda di Batavia lalu menganggap sarana angkutan hasil-hasil bumi dari Sumatera Selatan ke pulau Jawa jika terlalu mengandalkan pelayaran laut terlalu banyak memakan biaya dan waktu serta sulit memasuki pelabuhan di Palembang, Krui, dan Menggala. Maka diputuskan reduksi biaya transportasi dan waktu pengiriman hasil bumi dengan membangun rel kereta api dari Palembang ke Tanjungkarang.

Adapun rel KA pertama di Pulau Sumatera dibangun di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), kemudian Sumatera Selatan (1911). Tahun 1911, pembangunan rel KA dimulai oleh pemerintah Hindia Belanda dengan mengerahkan ribuan orang di Palembang dan di Tanjungkarang.

Rel KA antara Tanjungkarang dan Palembang banyak melintasi hutan, perkebunan karet, perkebunan sawit, dan rawa-rawa. Jalur KA ini berbeda dengan yang ada di Pulau Jawa, di mana rel KA dibangun melintasi perkampungan-perkampungan. Penyebabnya, rel KA di Pulau Jawa disiapkan untuk angkutan manusia, sedangkan rel KA ini disiapkan Belanda untuk

mengangkut hasil bumi, hasil hutan, dan perkebunan dari negeri jajahan di Sumatera.

Lintasan kereta di Sumatera bagian selatan pertama kali dibangun sepanjang 12 kilometer dari Panjang menuju Tanjungkarang, Lampung. Jalur rel ini mulai dilalui kereta pada tanggal 3 Agustus 1914. Pada waktu bersamaan dilaksanakan juga pemasangan dan pembangunan lintasan rel dari Kertapati, menuju Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Sampai 1914, jalur rel lintas Prabumulih hingga Prabumulih mencapai jarak 78 kilometer.

Perlahan, jalur rel kemudian dikembangkan untuk pengangkutan batu bara dari tempat penambangannya di Tanjung Enim. Kemudian dikembangkan juga jalur ke Lahat. Di Lahat ada sebuah bengkel besar kereta (sekarang dinamakan Balai Yasa Lahat) yang berfungsi untuk perbaikan dan perawatan kereta api.

Akhirnya pemerintah Hindia Belanda melalui *Zuid Soematera Spoorwegen* (ZSS) tuntas membangun rel kereta api di Lampung dan Sumatera Selatan hingga 529 km. Seluruhnya merupakan rel selebar 1.067 mm. Sementara mayoritas negara menggunakan rel selebar 1.435 mm yang menjaga stabilitas kereta lebih baik agar bisa berjalan dengan kecepatan lebih tinggi .

Awalnya, ZSS berencana membangun rel hingga Tapanuli tetapi dihempaskan kebangkrutan perusahaan akibat resesi setelah Perang Dunia I, yaitu Great Depression yang ternyata berdampak ke rel di Sumatera.⁹⁰

⁹⁰ [Http://www.PTKeretaApiIndonesia.co.id](http://www.PTKeretaApiIndonesia.co.id) (Diakses Tanggal 20 Juli 2018)

1. Visi dan misi

- a. Visi perusahaan menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.
- b. Misi perusahaan menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjang, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelastarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama. Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

B. Deskripsi Responden

1. Analisis profil responden

Dalam penelitian menekankan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik Sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Dan Jumlah kuesioner yang disebar 50 orang dan semua kuesioner dikembalikan serta responden telah mengisi kuesioner dengan benas.

Selanjutnya mengenai profil responden diperinci menurut jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	20	40%
Perempuan	30	60%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan hasil dari profil responden pada tabel 4.1 maka jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 30 orang dengan 60 % sedangkan laki-laki sebanyak 20 orang dengan 40 %, dengan itu dalam perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dikatakan rata-rata karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam penelitian ini ialah Perempuan.

selanjutnya akan disajikan pada profil responden dengan usia responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
20 - 24 Tahun	15	30%
25 - 29 Tahun	22	44%
30 - 34 Tahun	13	26%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan hasil profil responden diatas pada tabel 4.2 untuk usia bahwa usia yang terbesar penelitian ini ialah 25-29 tahun sebanyak 22 orang dengan 44%, sedangkan retang usia 20-24 sebanyak 15 orang dengan 30% dan 30-34 sebanyak 13 orang dengan 26% sehingga disimpulkan rata-rata usia karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adalah karyawan dengan umur 25-29 tahun.

Selanjutnya akan disajikan pada profil responden berdasarkan dengan lama bekerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Lama Bakerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 2 Tahun	11	22%
3 - 4 Tahun	25	50%
>5 Tahun	14	28%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan profil responden pada tabel 4.5 untuk lama bekerja yang terbesar dalam penelitian yaitu 3-4 tahun sebanyak 25 orang dengan 50%, sedangkan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang dengan 22% dan >5 tahun sebanyak 14 orang dengan 28% maka dapat disimpulkan rata-rata karyawan yang lama bekerja di adalah karyawan yang 3-4 tahun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang lamanya bekerja.

2. Deskripsi Kompetensi (X₁)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Kompetensi (X₁) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X₁)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	7	31	8	3	1	50	1%	62%	16%	6%	2%	100%
X1.2	7	37	5	1	0	50	14%	74%	10%	2%	0%	100%
X1.3	3	32	11	4	0	50	6%	64%	22%	8%	0%	100%
X1.4	7	29	12	1	1	50	14%	58%	24%	2%	2%	100%
X1.5	13	31	6	0	0	50	26%	62%	12%	0%	0%	100%
X1.6	4	32	10	4	0	50	8%	64%	20%	8%	0%	100%
Jumlah	41	192	52	13	2	300	13,6%	64%	17,3%	4,3%	0,7%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi (X₁) pada tabel 4.4 diatas, hasil responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 64% dengan 6 pernyataan atas variable Kompetensi (X₁) untuk karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Maka hal ini berarti responden menganggap Kompetensi yang diberikan perusahaan sudah sangat baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Deskripsi Variabel Kompensasi (X₂)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Kompensasi (X₂) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X₂)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	8	35	7	0	0	50	16%	70%	14%	0%	0%	100%
X2.2	10	26	13	1	0	50	20%	52%	26%	2%	0%	100%
X2.3	9	29	12	0	0	50	9%	29%	12%	0%	0%	100%
X2.4	8	35	7	0	0	50	16%	70%	14%	0%	0%	100%
X2.5	10	26	13	1	0	50	20%	52%	26%	2%	0%	100%
X2.6	8	30	12	0	0	50	16%	60%	24%	0%	0%	100%
X2.7	9	22	18	1	0	50	18%	44%	36%	2%	0%	100%
X2.8	3	37	10	0	0	50	6%	74%	6%	0%	0%	100%
Jumlah	65	240	80	2	0	400	16,5%	60%	20%	0,5%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kompensasi (X₂) pada tabel 4.5 diatas, hasil responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 60% dengan 8 pernyataan atas variable Kompensasi (X₂) untuk karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Maka hal ini berarti responden menganggap Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan terus dapat meningkat.

4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Kepuasan kerja (X₃) dapat di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X₃)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X3.1	15	35	0	0	0	50	30%	70%	0%	0%	0%	100%
X3.2	14	36	0	0	0	50	28%	72%	0%	0%	0%	100%
X3.3	19	31	0	0	0	50	19%	31%	0%	0%	0%	100%
X3.4	20	30	0	0	0	50	36%	64%	0%	0%	0%	100%
X3.5	16	33	1	0	0	50	32%	66%	2%	0%	0%	100%
X3.6	11	38	1	0	0	50	22%	76%	2%	0%	0%	100%
X3.7	11	38	1	0	0	50	22%	76%	2%	0%	0%	100%
X3.8	18	30	2	0	0	50	36%	60%	4%	0%	0%	100%
Jumlah	124	271	5	0	0	400	31%	67,7%	1,25%	0%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja (X₃) pada tabel 4.6 diatas, hasil responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 67,7% dengan 8 pernyataan atas variable Kepuasan kerja (X₃) untuk karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Maka hal ini berarti responden menganggap Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan semakin baik sehingga kinerja karyawan terus dapat meningkat dan stabil.

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel Kinerja karyawan (Y) dapat di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan (Y)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1	7	31	8	3	1	50	14%	62%	16%	6%	2%	100%
Y2	7	37	5	1	0	50	14%	74%	10%	2%	0%	100%
Y3	3	32	11	4	0	50	6%	64%	22%	8%	0%	100%
Y4	7	29	12	1	1	50	14%	58%	24%	2%	2%	100%
Y5	13	31	6	0	0	50	26%	62%	12%	0%	0%	100%
Y6	4	32	10	4	0	50	8%	64%	20%	8%	0%	100%
Y7	7	30	13	0	0	50	14%	60%	26%	0%	0%	100%
Y8	5	21	24	0	0	50	10%	42%	48%	0%	0%	100%
Y9	15	26	9	0	0	50	30%	52%	18%	0%	0%	100%
Y10	5	26	10	9	0	50	10%	52%	20%	18%	0%	100%
Jumlah	73	295	108	22	2	500	14,6%	59%	21,6%	4,4%	0,4%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7 diatas, hasil responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 59% dengan 10 pernyataan atas variable Kinerja karyawan (Y) untuk karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Maka hal ini berarti responden menganggap Kinerja karyawan yang diberikan perusahaan sudah baik.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel kompetensi (X_1)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Kompetensi (X_1). Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,469	0,2787	Valid
2.	X1.2	0,649	0,2787	Valid
3.	X1.3	0,489	0,2787	Valid
4.	X1.4	0,605	0,2787	Valid
5.	X1.5	0,599	0,2787	Valid
6.	X1.6	0,723	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji validitas Kompetensi (X₁) tabel 4.8 diatas bahwa hasil pengolahan data variabel Kompetensi (X₁) menggunakan SPSS Versi 16,0, menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari *r*_{tabel}, merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

b. Variabel Kompensasi (X₂)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X₂). Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X2.1	0,601	0,2787	Valid
2.	X2.2	0,795	0,2787	Valid
3.	X2.3	0,747	0,2787	Valid
4.	X2.4	0,569	0,2787	Valid
5.	X2.5	0,747	0,2787	Valid
6.	X2.6	0,762	0,2787	Valid
7.	X2.7	0,647	0,2787	Valid
8.	X2.8	0,431	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji validitas Kompensasi (X₂) tabel 4.9 diatas bahwa hasil pengolahan data variabel Kompensasi (X₂) menggunakan SPSS Versi 16,0, menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari *r*_{tabel}, merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

c. Variabel kepuasan kerja (X₃)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Kepuasan kerja (X₃). Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X3.1	0,465	0,2787	Valid
2.	X3.2	0,368	0,2787	Valid
3.	X3.3	0,480	0,2787	Valid
4.	X3.4	0,385	0,2787	Valid
5.	X3.5	0,485	0,2787	Valid
6.	X3.6	0,619	0,2787	Valid
7.	X3.7	0,493	0,2787	Valid
8.	X3.8	0,557	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji validitas Kepuasan kerja (X3) tabel 4.10 diatas bahwa hasil pengolahan data variabel Kepuasan kerja (X3) menggunakan SPSS Versi 16,0, menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y.1	0,293	0,2787	Valid
2.	Y2	0,436	0,2787	Valid
3.	Y3	0,668	0,2787	Valid
4.	Y4	0,610	0,2787	Valid
5.	Y5	0,357	0,2787	Valid
6.	Y6	0,678	0,2787	Valid
7.	Y7	0,569	0,2787	Valid
8.	Y8	0,518	0,2787	Valid
9.	Y9	0,505	0,2787	Valid
10.	Y10	0,614	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja karyawan (Y) tabel 4.11 diatas bahwa hasil pengolahan data variabel Kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS Versi 16,0, menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

2. Uji Realibilitas

Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $>0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Kompetensi (X ₁)	0,730	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,766	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,693	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4.12 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis lebih berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* atau arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansinya $< 0,05$

maka variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70854476
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.665
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS.

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,728 > 0,05$., maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearita

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah

multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.050	2.973		.689	.494		
	Total_x1	-.064	.067	-.155	-.963	.340	.786	1.272
	Total_x2	-.036	.050	-.124	-.730	.469	.707	1.415
	Total_x3	.056	.082	.103	.679	.500	.882	1.133

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel kompetensi sebesar $1,272 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF pada variabel Kompensasi sebesar $1,415 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai VIF pada variabel kepuasan kerja sebesar $1,133 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolineritas

3. Uji Linearitas

Uji linieritas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaiknya

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas Kinerja karyawan dan Kompetensi(X₁)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x1	Between Groups	(Combined)	568.978	10	56.898	17.678	.000
		Linearity	527.713	1	527.713	163.961	.000
		Deviation from Linearity	41.265	9	4.585	1.425	.211
	Within Groups		125.522	39	3.219		
	Total		694.500	49			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kompetensi dan kinerja karyawan. Simbol α (alfa) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari $< 0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Kinerja karyawan dan Kompensasi (X₂)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x2	Between Groups	(Combined)	353.194	13	27.169	2.866	.006
		Linearity	213.521	1	213.521	22.522	.000
		Deviation from Linearity	139.674	12	11.639	1.228	.303
	Within Groups		341.306	36	9.481		
Total			694.500	49			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS.

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kompensasi dan kinerja karyawan. Simbol α (alfa) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari $< 0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (X₃)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x3	Between Groups	(Combined)	141.863	8	17.733	1.316	.263
		Linearity	7.807	1	7.807	.579	.451
		Deviation from Linearity	134.057	7	19.151	1.421	.223
	Within Groups		552.637	41	13.479		
Total			694.500	49			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS.

Berdasarkan pada Tabel 4.17 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Simbol α (alfa) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari $< 0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil Diagnosa adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar 0,5. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.050	2.973		.689	.494		
	Total_x1	-.064	.067	-.155	-.963	.340	.786	1.272
	Total_x2	-.036	.050	-.124	-.730	.469	.707	1.415
	Total_x3	.056	.082	.103	.679	.500	.882	1.133

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS.

Dari tabel 4.12 di atas hasil output menunjukkan nilai kompetensi (X_1) signifikan $0,337 > 0,05$ dan kompensasi (X_2) signifikan $0,445 > 0,05$. Dan kepuasan kerja (X_3) signifikan $0,500 > 0,05$ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.794	5.125		.545	.588		
	Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
	Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415
	Total_x3	.035	.142	.018	.248	.805	.882	1.133

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.19 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = 2,794$$

$$b_1 = 1.190$$

$$b_2 = 0,215$$

$$b_3 = 0,035$$

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Kepuasan Kerja

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 2,794 + 1.190X_1 + 0,035X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 2,794 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan kompetensi (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kepuasan kerja maka skor kinerja karyawan (Y) adalah 2,794 Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 1,190 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kompetensi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 1,190 dengan menjaga skor kompetensi (X_1) tetap/konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,215 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,215 dengan menjaga skor kompensasi (X_2) tetap/konstan.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,035 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,035 dengan menjaga skor kepuasan kerja (X_3)

tetap/konstan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Dalam uji F (Simultan) untuk mengetahui maupun menjelaskan apakah pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang. hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.463	3	183.821	59.116	.000 ^a
	Residual	143.037	46	3.110		
	Total	694.500	49			

a. Predictors: (Constant), Total_x3, Total_x1, Total_x2

b. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data di tabel 4.20 Diatas Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 2,57$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 2,57$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Tabel 4.20, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 59,116 > F_{tabel} 2,57$, maka dari hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif

dan signifikan antara variabel Kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Uji T (Parsial)

Dalam uji T (Parsial) akan digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan kepuasan kerja secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.794	5.125		.545	.588		
Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415
Total_x3	.035	.142	.018	.248	.805	.882	1.133

a. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji T berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 2,012$ dan apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,012$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tabel 4.21 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Kompetensi, Kompensasi

dan kepuasan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang hasilnya dibawah ini:

- a. Dari hasil diatas Pengaruh variabel Kompetensi (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan tabel 4.21 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar = 10.364 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 10.364 > t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Dari hasil diatas Pengaruh variabel Kompensasi (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan tabel 4.21 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar = 2.502 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 2.502 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Dari hasil diatas Pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_3) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan tabel 4.21

diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja (X_3) sebesar = 0,258 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 0,258 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikansi 0,085 lebih kecil dari $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Hasil perhitungan uji Koefisien Determinasi R Square (R^2) *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *Adjusted R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.763

a. Predictors: (Constant), Total_x3, Total_x1, Total_x2

b. Dependent Variable: Total_y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan dari hasil uji *Adjusted R Square* dari tabel 4.22 diatas hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang

diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,781 atau 78,1%. Maka hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kompetensi, Kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 78,1%, sedangkan sisanya ($100 - 78,1\% = 21,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

G. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi sangat lah di butuhkan di dalam perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Reginal III Palembang untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi karyawanya dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan dirinya dan memberikan hasil kerja yng optimal untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,634 > 2,012$) dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang

berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholehatusya'diah' (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.

Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai. Para karyawan mendambakan kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Karyawan menentukan penghargaan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.502 > 2,012$) dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi

karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan berujung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya dapat menyebabkan frustrasi. Hal ini terjadi berdasarkan pemikiran bahwa dengan kinerja yang baik karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif dan sebagainya dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Sehingga hal tersebut menjadi pendorong terjadinya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini, diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,248 < 2,012$) dengan tingkat signifikan 0,805 Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Erline Kristine (2017) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,0000 lebih kecil dari α 0,05 dan koefisien regresi bertanda negatif artinya hubungan antara variabel

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik ; jika kepuasan kerja meningkat, akan mengakibatkan penurunan kinerja; hal ini dipengaruhi oleh faktor *self-esteem*. F hitung sebesar 2,876 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,04, Ha ditolak dan memberikan determinasi sebesar 19,8%. Dengan demikian tidak dapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing*.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil penelitian dari kesimpulan yang telah didapatkan dan di analisis data yang telah digunakan, maka dapat ditarik menjadi kesimpulannya dari hasil penelitian ini yang berjudul “pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang” sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga terjadinya kompetensi yang baik pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, maka semakin semangat karyawan untuk berkerja keras. Hasil ini dapat di lihat dari nilai t_{hitung} $10.364 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara persial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil hipotesis penelitian pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang” Terbukti
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang membuktikan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga kompensasi yang diberikan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, maka akan membuat

karyawan mudah bekerja. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $2,502 > t_{tabel}$ $2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis penelitian yang menyatakan secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H_2) dinyatakan hasilnya “terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

3. Dari hasil pengujian penelitian ini membuktikan variabel kepuasan kerja (X_3) ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $0,258 > t_{tabel}$ $2,012$ dengan signifikan $0,805 < 0,05$ maka hasil hipotesis menyatakan secara parsial kepuasan kerja (X_3) ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga (H_3) yang menyatakan “ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

B. Saran

Terdapat hasil penelitian ini menulis bahwa masih adanya keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian. Karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap hal-hal yang harus dilakukan lebih lanjut

1. Dilihat dari hasil pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan, meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik karena karyawan akan berperilaku sesuai dengan visi misi yang ada di perusahaan.
2. Dilihat dari hasil pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pimpinan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian standar kerja pada perusahaan harus sesuai kapasitas para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan bisa memberikan penghargaan maupun bonus bagi karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Dilihat dari hasil pengaruh kepuasan kerja ada pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja, sehingga dengan begitu karyawan merasa senang dan puas untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Khairiyah Nur Syaima, 2013 *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. Jurnal Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma,
- Amin Namira Mardin, 2015 *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi Sidenreng Rappang: Universitas Hasanuddin Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,
- Bangun, Wilson, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Bintoro, 2002 *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta; Gava Media, 2017
- Efendi, Hariandja Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo, anggota ikapi,
- Duwi Priyanto. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom 2010
- Farid, Wahyu, 2018 *Wawancara Asisten Manajer SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional III Palembang*. Kmais 12 juli
- Faustina, Carissa, 2016 “Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya”, *Jurnal Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*
- Febriyana, Wenda, 2015 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra*. *Jurnal*
- Firmandari, Nuraini, 2014 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Yogyakarta : Studi Pada Bnak Syariah Mandiri Kantor Cabang*,
- Ghozali, Imam, 2008 *Model Penerbitan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver.5.0* Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,

Hamali Arif Yusuf, 2016 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*
Yogyakarta: CAPS Center For Academic Publishing Service,

Haryanto, Agus Budi, 2018 Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal* (Surakarta :
Universitas Slamet Riyadi) Di Akses Tanggal 12 juni

Hassan, Iqbal. 2005 *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Jakarta :
Bumi Aksara,

[Http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero](http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero) (diakses tanggal 7 juni 2018)

[Http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero](http://www.PTKeretaApiIndonesiapersero) (diakses tanggal 18 April 2018)

[Http://www.PTKeretaApiIndonesia.co.id](http://www.PTKeretaApiIndonesia.co.id) (Diakses Tanggal 20 Juli 2018)

Indrawati, Ayu Desi, 2013 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Denpasar di Rumah Sakit
Swasta*

Kurniawan, Albert, 2012 *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep,
dan Praktik Penelitisan Bisnis (Dilengkapi perhitungan Data Dengan IBM
SPSS 22,0)*, (Bandung : Alfabeta

Leonardo Edrick, 2015 *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Surabaya Pada PT. Kopanitia.*

Ma'arif, Syamsul. Dkk, 2012 (Manajemen kinerja sumber daya manusia
"implementasi menuju organisasi berkelanjutan"), Bogor: PT Penerbit IPB
Press,

Mardalis, 2010 *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi
Aksara,

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013 *Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,

Martinus, Eri, 2016 *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Surabaya: Pada PT. Devina*

- Mauliyate, Asima,2013 Pengaruh Kompetensi dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kereta api indonesia (persero) daop II , *Skripsi* Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia,
- Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Rajawali jakarta per2012
- Noor Juliansyah,2014.*Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen* Jakarta: PT Grasindo
- Nugeroho, Edi,2013.Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado,*Jurnal Semarang* : Universitas dipunogoro,
- Priyanto,Dwi,2008 *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta : Mediakom,
- Priyanto,Duwi2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*.Yogyakarta : Mediakom
- Rachmawati, Ike Kusdyah2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET,
- Rachma, Kriyanto.2010 *Teknik Praktis Riset Komunikasih*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ratnasari, Sri Langgeng 2016, Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Batam* : Departemen Quality Assurance PT. Peb
- Riniwati Harsuko.2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*,(Malang:UB Press
- Sanuddin, Florida Dessy Putri,2013 *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Yogyakarta PT. Semen Tonasa.
- Sanjaya,Wina, *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*, Jakarta: Kencana, 2013

- Sarwono,Jonathan,2012 *Metode riset Skripsi :Pendekatan kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2007
- Siregar, Sofyan,201 *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasih SPSS Versi 17*.
- Sugiyono, 2015 *Metode Penelitian kuantitatif,Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung, Alfabeta
- Sugiyono,2016 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitstif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA CV.
- Suwanto,2013 Dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kecana 2009
- Sutrisno Edy, (Budaya Organisasi), (Jakarta : KENCANA, 2010)
- Triton PB,2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Persfektif Partnership dan kolektivitas*,Yogyakarta:ORYZA
- Untari, Siti, 2014 *Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* Surabaya: CV Buana Mas Jaya
- Yusuf , Burhanniddin,2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Di lembaga Keungan Syariah*. Jakarta Rajawali pers.



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

: B-1048/ Un.09/V1.1/PP.009/07/2018
: Satu Berkas
: Mohon Izin Penelitian

12 Juli 2018

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
Di
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Sehubungan dengan akan diadakannya penelitian dalam rangka memperlancar penulisan tugas akhir (TA)/ Skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, maka dengan ini kami mohon kiranya bapak/ibu untuk dapat memberikan izin penelitian/observasi/ wawancara dan pengambilan data di tempat yang bapak/ibu pimpin, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama : Kalistra
Nim : 14190154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032000



KERETA API

Nilai Utama

Palembang, 17 Juli 2018

Nomor : KG.204/VII/6/DV.3-2018
 Sifat : Terbatas
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang a.n Kalistra



Kepada Yth

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

di

Tempat

1. Bersama ini kami sampaikan bahwa kami telah menerima surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang nomor : B-1048/Un.09/PP.009/07/2018 tanggal 12 Juli 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa sebagai berikut :

Nama Mahasiswa	: Kalistra
NIM	: 14190154
Jurusan / Prodi	: Ekonomi Syariah
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

Untuk melaksanakan Penelitian pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada bulan Juli 2018, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Mentaati tata tertib yang berlaku di PT.KAI selama melaksanakan Penelitian;
 - b. Memberikan Fotocopy Kartu Tanda Siswa dan Pas Foto 3 x 4 masing-masing 1 Lembar;
 - c. Memakai Tanda Pengenal pada saat melakukan Penelitian dan melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD);
 - d. Melaporkan selesainya penelitian tersebut kepada Assistant Manager Sumber Daya Manusia Divisi Regional III Palembang dan memberikan pertinggal 1 (satu) set laporan yang telah selesai;
 - e. Ikut berperan aktif dengan memberikan sumbang saran / masukan yang berguna bagi kemajuan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) Divisi Regional III Palembang;
 - f. Tidak memberikan informasi yang telah diterima dari Perusahaan kepada pihak lain;
2. Untuk Pelaksanaan Penelitian tersebut, diminta agar kepada yang bersangkutan dapat menghadap kepada Asisten Manager SDM Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Demikian untuk menjadi maklum dan terima kasih.

a.n. Manager Sumber Daya Manusia dan Umum
 Assistant Manager Sumber Daya Manusia.





KEMENTERIAN AGAMA
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,
 Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah Palembang

Skripsi Berjudul :Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi
 Regional III Palembang.

Ditulis Oleh : Kalistra

NIM : 14190154

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi
 dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian
 skripsi.

Pembimbing Utama

Juwita Angraini, M.H.I
 NIP. 198405192011012006

Palembang, 02, Agustus 2018

Pembimbing Kedua

Aziz Septiatin, SE., M.Si
 NIK. 150601091852



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Kalistra
 NIM : 14190154
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
 Pembimbing I : Juwita Anggraini, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
		- Pertegas masalah setiap variabel	
		- Perbaiki Bab I	
		Acc Bab I	
		Perbaiki Bab II	
		- pengertian	
		- perbaiki plgn penelitian terdahulu	
		- pengutipan	
	Tgl - 09-07-2018	Acc bab II	
		- populasi dan sampel	
		- teknik pengumpulan data	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Kalistra
 NIM : 14190154
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
 Pembimbing I : Juwita Anggraini, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
	19 - Juli - 2018.	ACC Bab III	
		ACC bab Arigkat	
		Perbaikan bab IV	
		ACC bab IV dan V	
		ACC bab keseluruhan	
		cek plagiasi	



Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Kalistra
 NIM : 14190154
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh kompetensi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) driver III Palembang.
 Pembimbing II : Aziz Septiatin, SE., M.SI

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
	16-4-2018	Acc Proposal	
	17-4-2018	Perbaiki bab I pada bagian masalah	
	23-4-2018	- Perbaiki bab I, Penulisan - ditambahkan ke bab II	
	8-5-2018	- Perbaiki bab II pada bagian teori, hipotesis, & kerangka Pemikiran - pindah ke bab III	
	16-5-2018	- Perbaiki Bab II pada bagian Penulisan - Perbaiki bab III secara keseluruhan	
	22-5-2018	- Perbaiki bab III - pindah ke bab IV - pindah ke bab IV	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Kalistra
 Nim : 14190154
 Fakultas : FEBI / Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Pembimbing I : Aziz Septiatin, SE., M.SI

NO	Hari/ Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
		Acc kuesioner	
	24-7-2018	Perbaiki bab IV Pada bagian Pembahasan landas ke bab IV	
	26-7-2018	Perbaiki bab IV Pada bagian Pembahasan. Kembalikan abstrak & daftar pustaka.	
	30-7-2018	ACC bab I - IV Siap diujikan	

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Teman-teman Responden

Di tempat

Asslamualaikum wr, wb

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kalistra

Nim : 14190154

Prodi : Ekonomi Syariah

Bersama ini, saya mengucapkan terima kasih atas berkenan saudara-saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini. Saya mengharapkan bantuan saudara-saudara untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang". Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Atas partipasi saudara-saudara saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr, wb.

Peneliti

Kalistra

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Jabatan :
4. Usia : 20-24 25-29
 30-34
5. Agama :
6. Lama Bekerja : 1-2 Tahun
 3-4 Tahun 5 Tahun Lebih
7. Divisi bagian :

Berikan tanda conteng (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara

B. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah beberapa pertanyaan berikut dengan memilih salah satu kolom dengan menggunakan tanda checklist (√) pada kolom dibawah ini.

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 N : Netral (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Tanggapan Untuk variabel Kompetensi (X1)

Pengetahuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan yang dimiliki saya dapat membantu dalam meningkatkan kinerja					
2	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam memecahkan masalah tugas					

Keterampilan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyampaikan idea atau gagasan baik lisan maupun tulisan					
2	Saya mampu mengatasi masalah yang terkait dengan tugas					

Sikap

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja secara individu maupun tim					
2	Saya dapat berkerja secara mandiri					

2. Tanggapan Untuk Variabel Kompensasi (X2)

Gaji

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Upah yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan					

Insentif/Bonus

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
2	insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat bekerja					

Fasilitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
2	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

Tunjangan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diberikan karyawan					

3. Tanggapan Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pekerjaan Sendiri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini					
2	Perusahaan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir saya					

Atasan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
2	Saya mampu bekerja sama dengan atasan					

Teman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
2	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					

Promosi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Promosi diberikan pada karyawan yang berprestasi					
2	Promosi sering terjadi diperusahaan saya					

4. Tanggapan Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					

Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan ^{kerja} saya					

Ketetapan Waktu

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.					

Efektifitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Meminimalkan dukungan sarana dan perasarana					
2	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif					

Kemandirian

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain					
2	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitau					

Kompetensi

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total x1	x2.1	x2.2
4	4	4	5	5	4	26	5	4
4	4	4	4	4	4	24	5	5
3	3	4	5	4	4	23	5	5
5	5	4	3	5	4	26	3	3
4	5	5	5	4	4	27	4	5
4	5	5	5	4	4	27	4	5
4	4	4	4	5	4	25	5	4
4	4	4	4	5	4	25	4	5
3	4	4	4	4	4	23	4	4
3	3	3	4	4	4	21	5	4
3	4	4	4	4	4	23	4	5
3	3	4	4	5	5	24	4	5
2	4	4	4	4	2	20	4	4
2	4	4	4	4	2	20	3	4
4	4	2	3	4	2	19	4	3
4	4	2	3	4	2	19	3	3
4	4	2	4	4	4	22	4	3
3	4	3	3	5	3	21	4	3
4	4	2	4	4	4	22	4	3
3	4	3	3	5	3	21	4	3
4	4	3	4	4	4	23	4	4
4	4	3	4	3	3	21	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	2
4	4	4	4	3	3	22	3	4
4	4	4	4	4	3	23	4	4
4	4	3	3	4	3	21	4	3
4	4	4	4	4	4	24	5	5
4	4	4	5	5	4	26	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	3	4	3	4	4	22	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	4	3	3	4	4	22	4	4
1	4	4	4	4	4	21	4	4
5	3	4	1	3	3	19	3	4
5	5	4	4	5	4	27	4	4
5	5	4	4	5	4	27	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4
5	4	3	2	4	4	22	4	3

4	4	3	4	4	4	23	4	4
4	4	5	3	3	3	22	4	3
4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	4	3	3	4	4	22	4	4
4	4	4	4	5	5	26	4	5
4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	4	4	4	3	3	22	4	3
5	5	4	5	5	5	29	5	4
5	5	4	3	4	4	25	5	4
4	4	3	4	4	4	23	3	3
3	4	4	5	5	5	26	4	5
2	2	4	3	3	3	17	3	3

Kompensasi

x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total x2	x3.1	x3.2
4	5	4	4	4	4	34	4	5
5	5	5	5	3	4	37	4	5
4	5	5	4	4	4	36	4	5
3	3	3	3	4	4	26	4	4
5	4	5	5	5	4	37	5	4
5	4	5	5	5	4	37	5	4
4	5	4	4	5	4	35	4	5
3	4	5	3	3	4	31	4	4
4	4	4	4	4	5	33	4	4
4	5	4	4	3	4	33	5	5
4	4	5	4	5	4	35	4	4
3	4	5	3	4	4	32	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
5	3	4	5	4	3	31	5	4
4	4	3	4	3	4	29	4	4
4	3	3	4	3	4	27	4	5
3	4	3	3	3	3	26	5	4
4	4	3	4	4	3	29	5	4
3	4	3	3	3	3	26	5	4
4	4	3	4	4	3	29	5	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
3	4	2	3	3	4	25	4	4
3	3	4	3	2	4	26	5	5
4	4	4	4	3	4	31	4	4
4	4	3	4	4	4	30	4	4
5	5	5	5	5	5	40	5	5
3	4	4	3	3	4	29	4	4
4	4	4	4	5	3	32	4	4
4	4	4	4	3	4	31	4	5
4	4	4	4	4	4	32	4	5
4	4	4	4	4	3	31	4	4
5	4	4	5	4	4	34	4	4
4	3	4	4	4	4	30	5	4
5	4	4	5	5	4	35	4	4
5	4	4	5	5	4	35	4	4
4	4	4	4	4	3	31	5	4
4	4	3	4	3	4	29	4	4

4	4	4	4	4	4	32	4	4
3	4	3	3	3	4	27	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
3	4	4	3	3	3	28	5	4
4	4	5	4	5	5	36	4	4
4	4	4	4	3	4	31	4	4
3	4	3	3	4	4	28	4	4
4	5	4	4	4	4	34	4	5
4	5	4	4	3	4	33	4	5
3	3	3	3	3	4	25	4	5
5	3	3	4	4	4	32	5	4
4	4	5	4	3	3	29	5	5

Kepuasan Kerja

x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	Total x3	y.1	y.2
4	5	4	4	5	4	35	4	4
5	4	5	5	5	5	38	4	4
5	5	4	4	5	5	37	3	3
4	4	4	3	3	4	30	5	5
5	4	5	5	4	5	37	4	5
5	4	5	5	4	5	37	4	5
4	4	5	4	5	4	35	4	4
5	4	5	4	4	5	35	4	4
4	4	4	4	4	4	32	3	4
4	4	4	4	5	4	35	3	3
5	4	5	4	4	5	35	3	4
5	4	4	5	4	5	35	3	3
4	5	4	4	4	4	33	2	4
4	5	4	5	5	4	36	2	4
5	5	5	4	4	4	35	4	4
5	4	5	4	4	5	36	4	4
4	5	4	5	4	4	35	4	4
4	5	4	4	4	4	34	3	4
4	4	5	5	4	5	36	4	4
5	4	4	4	4	5	35	3	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
5	5	4	4	4	4	34	4	4
4	5	5	4	5	4	37	4	4
4	4	5	4	4	4	33	4	4
5	4	4	4	4	4	33	4	4
5	5	5	5	5	5	40	4	4
4	5	4	5	4	4	34	4	4
4	4	5	4	4	4	33	4	4
4	4	4	4	4	4	33	4	3
4	4	4	4	4	4	33	4	4
4	4	4	4	4	5	33	4	4
4	5	4	5	4	5	35	1	4
4	4	4	4	5	4	34	5	3
4	5	5	5	4	4	35	5	5
4	5	5	5	4	4	35	5	5
4	4	4	4	4	4	33	4	4
5	4	5	4	4	5	35	5	4

4	4	4	4	4	4	32	4	4
5	4	4	4	4	3	32	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
4	5	5	5	4	4	36	4	4
5	4	5	4	4	5	35	4	4
4	4	4	4	4	4	32	4	4
5	5	4	5	4	5	36	4	4
4	4	4	4	5	4	34	5	5
4	4	5	4	5	4	35	5	5
4	5	5	5	4	3	35	4	4
5	5	4	5	4	5	37	3	4
5	4	4	4	4	5	36	2	2

Kinerja Karyawan

y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	total y
4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	4	4	4	3	3	3	36
4	3	5	4	3	3	3	3	38
5	5	4	4	5	5	4	4	45
5	5	4	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	5	5	5	4	44
4	4	5	4	5	3	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	40
3	4	4	4	4	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	3	3	4	4	38
4	4	4	2	3	3	5	3	34
4	4	4	2	3	3	5	4	35
2	3	4	2	3	3	3	2	30
2	3	4	2	3	3	3	2	30
2	4	4	4	4	4	4	2	36
3	3	5	3	3	3	3	2	32
2	4	4	4	4	3	4	2	35
3	3	5	3	3	3	3	2	32
3	4	4	4	4	4	4	2	37
3	4	3	3	4	5	4	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	5	4	37
4	4	4	3	4	4	4	3	38
3	3	4	3	4	5	4	3	37
4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	5	4	3	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	1	3	3	4	3	5	4	35
4	4	5	4	4	3	4	3	41
4	4	5	4	4	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	4	4	5	3	3	2	35

3	4	4	4	4	3	4	4	38
5	3	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	3	3	4	4	36
4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	5	5	5	5	4	5	4	47
4	3	4	4	3	3	5	4	40
3	4	4	4	3	3	5	4	38
4	5	5	5	4	3	4	4	41
4	3	3	3	4	4	5	5	35

LAMPIRAN

Lampiran 1

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.472**	-.041	-.188	.097	.242	.469**
	Sig. (2-tailed)		.001	.776	.191	.503	.091	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
x1.2	Pearson Correlation	.472**	1	.150	.274	.353*	.147	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001		.297	.054	.012	.309	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	-.041	.150	1	.322*	.011	.256	.489**
	Sig. (2-tailed)	.776	.297		.023	.938	.073	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	-.188	.274	.322*	1	.318*	.400**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.191	.054	.023		.024	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x1.5	Pearson Correlation	.097	.353*	.011	.318*	1	.459**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.503	.012	.938	.024		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
x1.6	Pearson Correlation	.242	.147	.256	.400**	.459**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.091	.309	.073	.004	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_x1	Pearson Correlation	.469**	.649**	.489**	.605**	.599**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

x2.6	Pearson Correlation	.238	.420**	.976**	.238	.420**	1	.553**	.159	.762**
	Sig. (2-tailed)	.097	.002	.000	.097	.002		.000	.271	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.7	Pearson Correlation	.204	.432**	.547**	.156	.360*	.553**	1	.187	.674**
	Sig. (2-tailed)	.155	.002	.000	.281	.010	.000		.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.8	Pearson Correlation	.234	.353*	.163	.159	.241	.159	.187	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.102	.012	.258	.269	.092	.271	.194		.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_x2	Pearson Correlation	.601**	.795**	.747**	.569**	.747**	.762**	.674**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	9

c. Variabel Kepuasan kerja (x3)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	Total_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	-.019	.027	.145	.000	.306*	.195	.176	.465**
	Sig. (2-tailed)		.893	.852	.313	1.000	.031	.174	.221	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.2	Pearson Correlation	-.019	1	-.029	-.004	.127	-.107	.618**	-.039	.368**
	Sig. (2-tailed)	.893		.840	.980	.378	.460	.000	.787	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.3	Pearson Correlation	.027	-.029	1	-.072	.202	.107	-.074	.598**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.852	.840		.619	.160	.459	.611	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.4	Pearson Correlation	.145	-.004	-.072	1	-.017	.467**	.130	-.134	.385**

	Sig. (2- tailed)	.313	.980	.619		.907	.001	.367	.352	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.5	Pear son Corre lation	.000	.127	.202	-.017	1	.245	.091	.195	.485**
	Sig. (2- tailed)	1.000	.378	.160	.907		.086	.528	.176	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.6	Pear son Corre lation	.306*	-.107	.107	.467**	.245	1	.089	.235	.619**
	Sig. (2- tailed)	.031	.460	.459	.001	.086		.537	.101	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.7	Pear son Corre lation	.195	.618**	-.074	.130	.091	.089	1	-.016	.493**
	Sig. (2- tailed)	.174	.000	.611	.367	.528	.537		.910	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3.8	Pear son Corre lation	.176	-.039	.598**	-.134	.195	.235	-.016	1	.557**

y2	Pearson Correlation	.472**	1	.150	.274	.353*	.147	.114	.161	.000	-.157	.436**
	Sig. (2-tailed)	.001		.297	.054	.012	.309	.431	.265	1.000	.275	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	-.041	.150	1	.322*	.011	.256	.323*	.340*	.412**	.651**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.776	.297		.023	.938	.073	.022	.016	.003	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	-.188	.274	.322*	1	.318*	.400**	.241	.360*	.235	.270	.610**
	Sig. (2-tailed)	.191	.054	.023		.024	.004	.092	.010	.101	.058	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y5	Pearson Correlation	.097	.353*	.011	.318*	1	.459**	-	-	-	.008	.357*
	Sig. (2-tailed)	.503	.012	.938	.024		.001	.953	.242	.777	.955	.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y6	Pearson Correlation	.242	.147	.256	.400**	.459**	1	.416**	.112	.109	.387**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.091	.309	.073	.004	.001		.003	.437	.452	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.227	.114	.323*	.241	-.009	.416**	1	.523**	.081	.152	.569**
	Sig. (2-tailed)	.114	.431	.022	.092	.953	.003		.000	.575	.292	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.007	.161	.340*	.360*	-.169	.112	.523**	1	.234	.211	.518**
	Sig. (2-tailed)	.960	.265	.016	.010	.242	.437	.000		.101	.141	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	-.100	.000	.412**	.235	-.041	.109	.081	.234	1	.612**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.492	1.000	.003	.101	.777	.452	.575	.101		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	-.151	-.157	.651**	.270	.008	.387**	.152	.211	.612**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.295	.275	.000	.058	.955	.006	.292	.141	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_y	Pearson Correlation	.293*	.436**	.668**	.610**	.357*	.678**	.569**	.518**	.505**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.002	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	11

Lampiran 2

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70854476
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.665
a. Test distribution is Normal.		

b. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.794	5.125		.545	.588		
	Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
	Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.016	.707	1.415
	Total_x3	.035	.142	.018	.248	.805	.882	1.133

a. Dependent Variable: Total_y

c. Uji Heteroskedastissitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.050	2.973		.689	.494		
	Total_x1	-.064	.067	-.155	-.963	.340	.786	1.272
	Total_x2	-.036	.050	-.124	-.730	.469	.707	1.415
	Total_x3	.056	.082	.103	.679	.500	.882	1.133

a. Dependent Variable: RES2

d. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x1	Between Groups	(Combined)	568.978	10	56.898	17.678	.000
		Linearity	527.713	1	527.713	163.961	.000
		Deviation from Linearity	41.265	9	4.585	1.425	.211
	Within Groups		125.522	39	3.219		
	Total		694.500	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x2	Between Groups	(Combined)	353.194	13	27.169	2.866	.006

	Linearity	213.521	1	213.521	22.522	.000
	Deviation from Linearity	139.674	12	11.639	1.228	.303
	Within Groups	341.306	36	9.481		
	Total	694.500	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_y * Total_x3	Between Groups	(Combined)	141.863	8	17.733	1.316	.263
		Linearity	7.807	1	7.807	.579	.451
		Deviation from Linearity	134.057	7	19.151	1.421	.223
	Within Groups		552.637	41	13.479		
	Total		694.500	49			

Lampiran 3

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.794	5.125		.545	.588		
	Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
	Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415
	Total_x3	.035	.142	.018	.248	.805	.882	1.133

a. Dependent Variable: Total_y

Lampiran 4

Hasil Uji Hipotesi

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.463	3	183.821	59.116	.000 ^a
	Residual	143.037	46	3.110		
	Total	694.500	49			

a. Predictors: (Constant), Total_x3, Total_x1, Total_x2

b. Dependent Variable: Total_y

b. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.794	5.125		.545	.588		

Total_x1	1.190	.115	.782	10.364	.000	.786	1.272
Total_x2	.215	.086	.199	2.502	.000	.707	1.415
Total_x3	.035	.142	.018	.248	.805	.882	1.133

a. Dependent Variable: Total_y

c. Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.763

a. Predictors: (Constant), Total_x3, Total_x1, Total_x2

b. Dependent Variable: Total_y

Tanggapan Responden

a. Variable Kompetensi (X1)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	3	6.0	6.0	8.0
	N	8	16.0	16.0	24.0
	S	31	62.0	62.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	5	10.0	10.0	12.0
	S	37	74.0	74.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	N	11	22.0	22.0	30.0
	S	32	64.0	64.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	N	12	24.0	24.0	28.0
	S	29	58.0	58.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	31	62.0	62.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	N	10	20.0	20.0	28.0
	S	32	64.0	64.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b. Variable Kompensasi (x2)

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	14.0	14.0	14.0

S	35	70.0	70.0	84.0
SS	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	13	26.0	26.0	28.0
	S	26	52.0	52.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	24.0	24.0	24.0
	S	29	58.0	58.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	14.0	14.0	14.0
	S	35	70.0	70.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	13	26.0	26.0	28.0
	S	26	52.0	52.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	24.0	24.0	24.0
	S	30	60.0	60.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	18	36.0	36.0	38.0
	S	22	44.0	44.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	20.0	20.0	20.0
	S	37	74.0	74.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	20.0	20.0	20.0
	S	37	74.0	74.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c. Variable Kepuasan Kerja (X3)

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	70.0	70.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	72.0	72.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	62.0	62.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	S	32	64.0	64.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	60.0	60.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.0	2.0	2.0
	S	38	76.0	76.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	30	60.0	60.0	64.0

SS	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

d. Variable Kinerja Karyawan (Y)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	3	6.0	6.0	8.0
	N	8	16.0	16.0	24.0
	S	31	62.0	62.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	5	10.0	10.0	12.0
	S	37	74.0	74.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	N	11	22.0	22.0	30.0
	S	32	64.0	64.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	N	12	24.0	24.0	28.0
	S	29	58.0	58.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	31	62.0	62.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	N	10	20.0	20.0	28.0
	S	32	64.0	64.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	26.0	26.0	26.0

S	30	60.0	60.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	24	48.0	48.0	48.0
	S	21	42.0	42.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	18.0	18.0	18.0
	S	26	52.0	52.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	18.0	18.0	18.0
	N	10	20.0	20.0	38.0
	S	26	52.0	52.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

