



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAOP 9 STASIUN JEMBER
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND CAREER
DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF DAOP 9 STATION
JEMBER PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)*

SKRIPSI

Oleh:

Jepry Espeleta

NIM.130810201064

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAOP 9 STASIUN JEMBER
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

*THE EFFECT COMPENSATION AND CARRER DEVELOPMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DAOP 9 STATION
JEMBER PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Jepry Espeleta

NIM.130810201064

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jepry Espeleta

NIM : 130810201064

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DAOP 9
Stasiun Jember PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 21 Juli 2019

Yang Menyatakan,

Jepry Espeleta

NIM.130810201064

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DAOP 9
Stasiun Jember PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Nama : Jepry Espeleta

NIM : 130810201064

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 21 Juli 2019

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.
NIP. 19741212 200012 2 001

Wiji Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19740120200012 2 001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP .19690120 199303 1 002

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAOP 9 STASIUN
JEMBER PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Yang dipersiapkan oleh dan disusun oleh:

Nama : Jetry Espeleta

NIM : 130810201064

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 Agustus 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lely, S.E., M.Si. (.....)

NIP. 197405022000032001

Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. (.....)

NIP. 196304021988021001

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. (.....)

NIP. 196311281989022001

Pas Foto

4x6

Sesuai

Ijazah

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

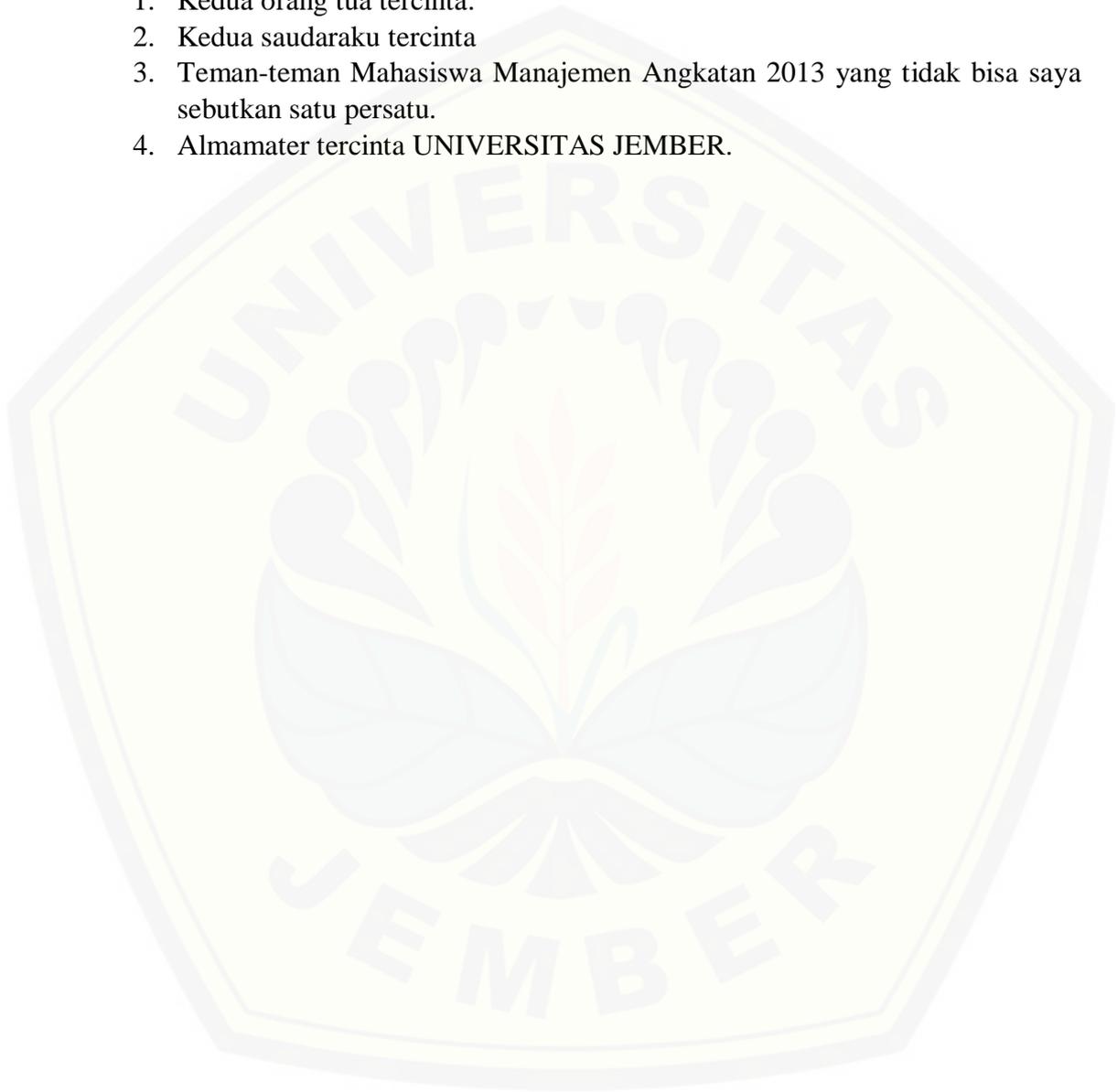
Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tua tercinta.
2. Kedua saudaraku tercinta
3. Teman-teman Mahasiswa Manajemen Angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Almamater tercinta UNIVERSITAS JEMBER.



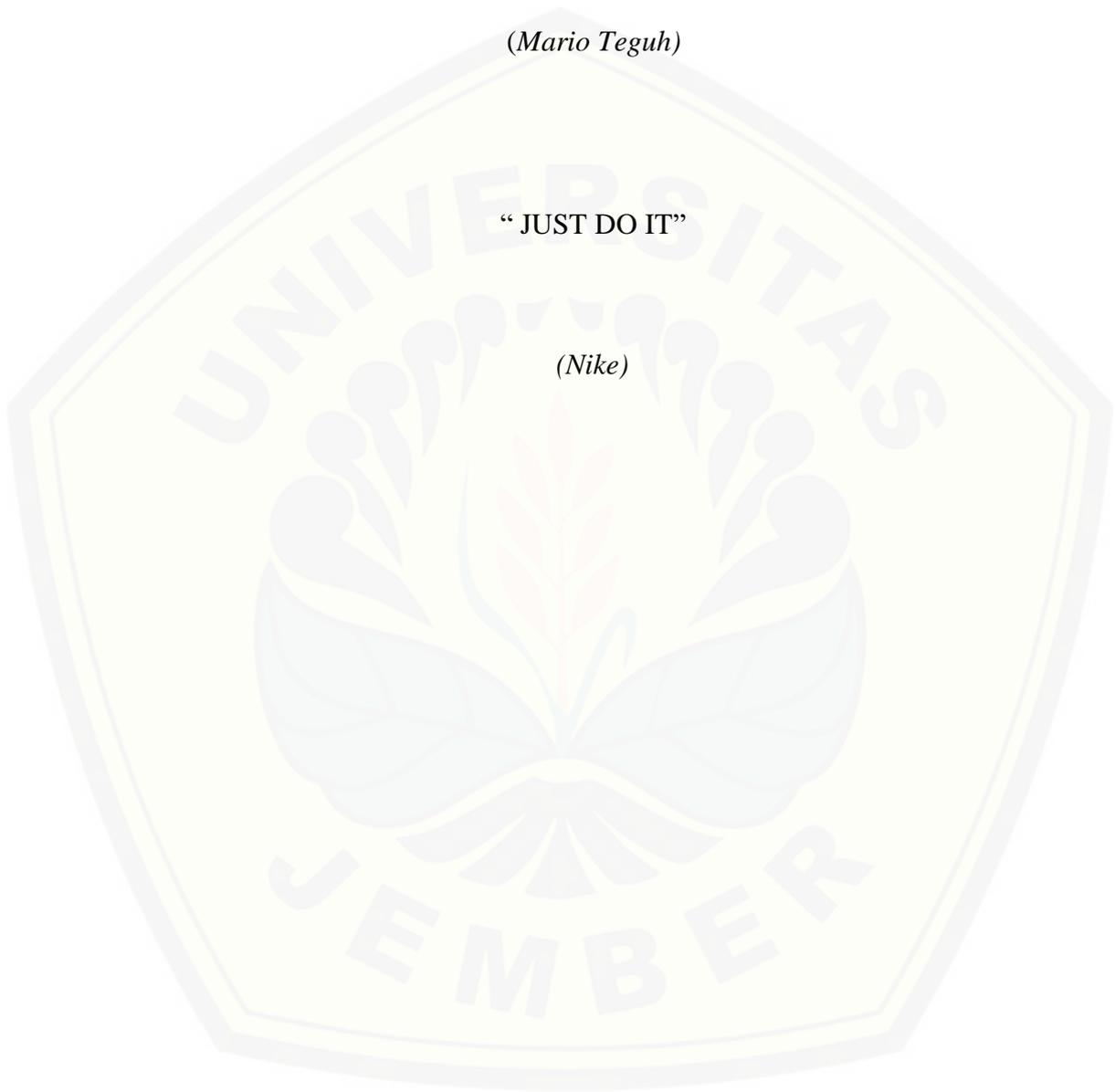
MOTTO

“ Berfikirlah positif untuk mendapatkan hasil yang positif. ”

(Mario Teguh)

“ JUST DO IT”

(Nike)



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daop 9 Stasiun Jember Pt Kereta Api Indonesia (Persero), Jepry Espeleta, 130810201064, 2019, 73 Halaman, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember bergerak pada bidang jasa pelayanan, sehingga peran sumber daya manusia sangat besar. Salah satunya dalam pemberian kompensasi merupakan hal vital dalam keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan diberinya kompensasi yang sesuai harapan setiap karyawan, pegawai bisa termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang bagus membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik, karena dalam lingkungan terdapat fasilitas dan kondisi sekitar yang menyokong karyawan dalam mempercepat kerja setiap pegawainya. Selain itu diharapkan karyawan memiliki karir dengan mempersiapkan karir tersebut karyawan pastinya diharuskan memiliki kinerja yang baik. Karyawan perlu melakukan pembimbingan serta konsultasi kepada atasan agar lebih mudah untuk berkarir. Pada saat berada dilingkungan kerja sebuah karyawan perlu adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan yaitu motivasi. Motivasi yang dimaksud dapat berupa dukungan sesama rekan kerja ataupun atasan, bahkan dapat berupa hadiah yang diberikan oleh perusahaan. Strategi yang tepat untuk memaksimalkan kinerja sangat penting untuk kelangsungan perusahaan jasa maupun barang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember

Kata kunci : Kompensasi, Manajemen Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Effect of Compensation and Career Development and Work Motivation on Employee Performance of Daop 9 Station Jember Pt Kereta Api Indonesia (Persero), Jepry Espeleta, 130810201064, 2019, 73 Pages, Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Jember Station is engaged in the service sector, so the role of human resources is very large. One of them in providing compensation is vital in individual beliefs in completing their work. By giving compensation according to the expectations of each employee, employees can be motivated in completing tasks well. A good work environment helps employees to complete tasks properly, because in the environment there are facilities and conditions around which support employees in accelerating the work of each employee. In addition, it is expected that employees will have a career by preparing for the career. Employees must be required to have good performance. Employees need to provide guidance and consultation to Atsan to make it easier for a career. When you are in the work environment, an employee needs an encouragement to do work, namely motivation. Motivation in question can be in the form of support from fellow colleagues or superiors, even if it can be a gift given by the company. The right strategy to maximize performance is very important for the continuity of service and goods companies.

Results of this study indicate that compensation has a significant effect on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Career management has a significant effect on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember

Keywords: Compensation, Career Management, Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daop 9 Stasiun Jember Pt Kereta Api Indonesia (Persero). Tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana kecuali karena pertolongan-Nya. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Dr. Sri Wahyu Lely, S.E., Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M. Agb., dan Dra. Lilik Farida, M.Si., selaku Dosen Penguji.

5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.
6. Kedua orang tuaku terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi dan perhatian yang tak terhingga dalam setiap langkahku menuju kesuksesan. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat do'a kalian, semangat yang aku jalani muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku.
7. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a, dan perhatian selama ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi almamater tercinta Universitas Jember, serta bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 21 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kompensasi	6
2.1.2 Manajemen Karir	8
2.1.3 Motivasi	11

2.1.4 Kinerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual.....	18
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	18
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	19
2.1.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi	20
3.2.2 Sampel.....	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data.....	21
3.3.2 Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	22
3.6 Definisi Operasional Variabel	22
3.7 Skala Pengukuran Variabel	25
3.8 Uji Instrumen	25
3.8.1 Uji Validitas Data	25
3.8.2 Uji Reliabilitas Data.....	26
3.9 Uji Analisis Data.....	27
3.9.1 Uji Normalitas Data	27
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	27
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	28

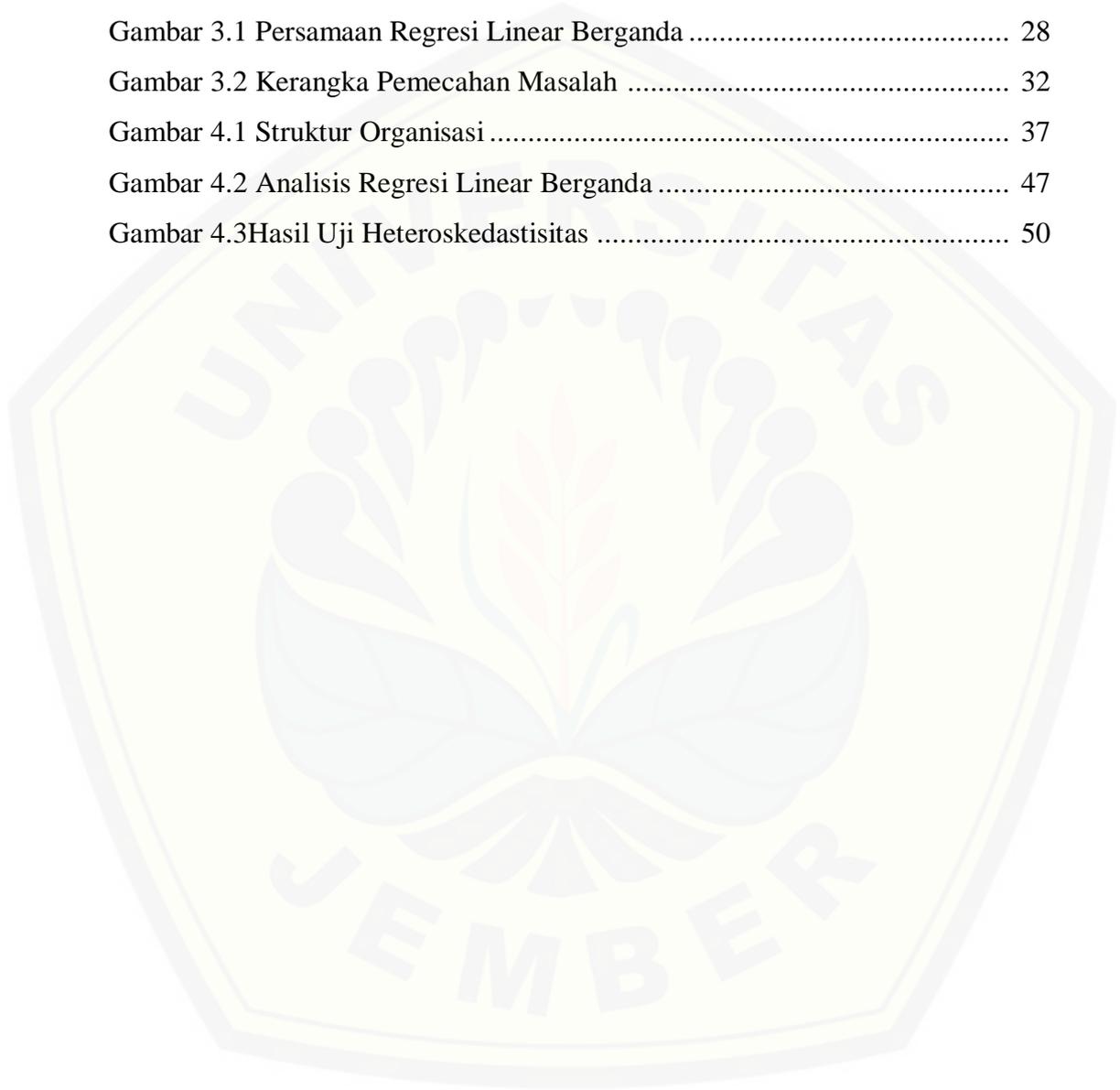
3.9.4 Uji Hipotesis	29
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah.....	31
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1 Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (KAI)	33
4.1.2 Struktur organisasi	33
4.2 Deskriptif Statistik.....	29
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	29
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.3 Hasil Penelitian	44
4.3.1 Uji Instrumen.....	44
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.4 Uji Hipotesis	49
4.4 Pembahasan	52
4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	53
4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB 5. PENUTUP	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir	42
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	43
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas	49
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4.15 Uji Kofisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 3.1 Persamaan Regresi Linear Berganda	28
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2. Data Jawaban Responden	67
Lampiran 3. Deskriptif Variabel.....	70
Lampiran 4. Uji Validitas.....	77
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	80
Lampiran 6. Uji Normalitas Data	82
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik.....	84
Lampiran 9. Tabel T	85

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola perusahaan menjadi lebih baik, sumber daya paling penting di dalam perusahaan adalah manusia, manusia merupakan sumber daya yang sulit untuk di pahami. Manusia memiliki sifat yang unik dan berbeda-beda dari masing-masing individu di dalam dunia kerja dan masing-masing individu memiliki tingkat usia, pendidikan, sosial dan budaya yang berbeda, hal tersebut ternyata tidak menjamin masing-masing individu dapat perlakukan dengan sama. Masing masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi individu pada perusahaan secara maksimal. Faktor utama seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah gaji yang di terima karyawan tersebut dalam suatu perusahaan, seorang karyawan menginginkan gaji yang tinggi dan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang karyawan tersebut terima di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai individu yang melakukan aktivitas di dalam perusahaan memiliki berbagai kualitas kinerja. Perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang baik disetiap sektor perusahaan, sehingga perusahaan memiliki standar kinerja untuk pegawainya. Karyawan dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya apabila hasil dari kerja yang di peroleh sesuai standar atau lebih tinggi dari standar kinerjanya. Menurut Bangun (2012 : 231), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari dorongan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, pengembangan karir, serta motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan di dalam perusahaan. Ditunjang oleh hasil penelitian Setiawan pada

tahun 2014 yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian oleh Fadiani Syah pada 2011 yang menemukan bahwa Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), manajemen karir (X_2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), hasil penelitian Kasenda pada tahun 2013 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menurut menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Kompensasi tidak hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi, namun semua karyawan bisa mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Harapannya dengan memberikan kesempatan yang sama karyawan akan bersaing dengan meningkatkan kinerjanya, selain kompensasi berdampak pada karyawan juga berdampak pada perusahaan, timbal balik yang diberikan oleh karyawan dengan kinerja yang baik. Penelitian Setiawan pada tahun 2014 yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simamora (2006:412) manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas. Secara luas, manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan pegawai. Kegiatan ini di mulai dari proses penarikan (rekrutmen) pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, dan berakhir pada pemberhentian pegawai. Untuk menyatukan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai, diperlukan suatu manajemen yang menguntungkan kedua belah pihak. hasil penelitian oleh Fadiani Syah

pada 2011 yang menemukan bahwa Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), manajemen karir (X_2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Motivasi menurut Danang (2012:191) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Harbani (2010:140) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi untuk pegawai sangatlah penting untuk mendorong keinginan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat dilakukan oleh pimpinan maupun rekan kerja, yang terpenting dari motivasi adalah rasa saling mendukung yang diberikan oleh karyawan maupun pimpinan. Karyawan yang lelah ataupun bosan dengan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan motivasi untuk membangkitkan semangat kerja, saling menjaga kestabilan kinerja karyawan sangatlah penting, tidak memandang siapa yang memberikan motivasi kepada karyawan. Pelaku di dalam perusahaan memiliki tanggungjawab yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kinerja. Hasil penelitian Kasenda pada tahun 2013 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember bergerak pada bidang jasa pelayanan, sehingga peran sumber daya manusia sangat besar. Salah satunya dalam pemberian kompensasi merupakan hal vital dalam keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan diberinya kompensasi yang sesuai harapan setiap karyawan, pegawai bisa termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang bagus membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik, karena dalam lingkungan terdapat fasilitas dan kondisi sekitar yang menyokong karyawan dalam mempercepat kerja setiap pegawainya. Selain itu diharapkan karyawan memiliki karir dengan mempersiapkan karir tersebut karyawan pastinya diharuskan memiliki kinerja yang baik. Karyawan perlu melakukan pembimbingan serta konsultasi kepada atasan agar lebih mudah untuk berkarir. Pada saat berada di lingkungan kerja sebuah karyawan perlu adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan yaitu

motivasi. Motivasi yang dimaksud dapat berupa dukungan sesama rekan kerja ataupun atasan, bahkan dapat berupa hadiah yang diberikan oleh perusahaan. Strategi yang tepat untuk memaksimalkan kinerja sangat penting untuk kelangsungan perusahaan jasa maupun barang. KAI Daop 9 Jember PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) memiliki kebijakan pemberian kompensasi seperti pemberian kompensasi berdasarkan hasil dari kinerja. Kompensasi sangat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan jenjang karir yang menjanjikan untuk masa tua. Faktanya, beberapa karyawan memiliki keluhan yang berbeda terhadap pekerjaan yang selama ini dibebankan, seperti kurangnya memberikan arahan terhadap karir karyawan (hasil pengamatan berdasarkan penelitian lapang). Alasan tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang diperhatikan dalam hal karir.

Daop 9 Jember PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) memiliki beberapa kebijakan yang diterapkan, seperti penempatan tugas kerja jauh dari tempat tinggal dengan waktu yang cukup lama, piket malam yang ditetapkan, sampai pada *reward and punishment* yang hingga sekarang digunakan untuk menjaga kinerja tetap baik. Semangat kerja karyawan dan mampu bertahan dalam tekanan sangat dibutuhkan untuk dapat menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DAOP 9 Stasiun Jember PT Kereta Api Indonesia (Persero)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember ?
- b) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember ?

- c) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi peneliti
Memperoleh pengalaman dan informasi yang berharga, peneliti juga bisa mengaplikasikan ilmu yang telah di tempuh selama kuliah dengan terjun langsung di tempat terjadinya permasalahan
- b. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan adanya pengaruh dari faktor tersebut.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan serta sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai referensi dan kajian untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian dan Bentuk-Bentuk Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu kompensasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handoko (2012:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Menurut Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Subheki (2012:175) “kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi”. Subheki (2012:175) mengatakan “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Rivai (2004:358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan)

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi diluar jam kerja

meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan dalam pemberian kompensasi menurut Handoko (2012: 156) adalah :

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus tetap dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan pengajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis,

organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

2.1.1.3 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:122) pemberian kompensasi harus berdasarkan dua asas yaitu :

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan karyawan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a) Gaji yang diberikan sesuai dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pegawai.
- b) Insentif yang diberikan kepada pegawai dengan standar kinerja yang ditetapkan.
- c) Mendapatkan tunjangan kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah.

- d) Asuransi atau yang biasa disebut jaminan sosial untuk para yang mencakup asuransi kesehatan.

2.1.1.4 Manajemen Karir

a. Pengertian Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan

Menurut Simamora (2006:412) manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

b. Fungsi Manajemen Karir

1) Fungsi Manajemen Karir

Manajemen karir memiliki beberapa fungsi antara lain sebagai berikut :

a) Perencanaan karir

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digaris bawahi, perencanaan karir pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karir pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis.

b) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi

kinerja pegawai. proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja. Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

c) Konseling karir

Konseling karir adalah proses mengidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan karir seorang pegawai serta mencari alternatif jalan keluar dari berbagai masalah tersebut. Dalam organisasi, terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan karir pegawai. ada yang tidak terlampau dapat dipecahkan dalam tempo relative cepat. Ada pula yang sangat serius sehingga mengganggu pekerjaan si pegawai sendiri maupun pekerjaan rekan sekerja lainnya. Dalam keadaan seperti ini, konseling karir sangat diperlukan, baik oleh pegawai maupun oleh organisasi. Bahkan organisasi yang cukup besar seringkali merasa perlu mempekerjakan seorang pakar (konselor) yang khusus menangani masalah-masalah karir ini.

c. Tujuan-tujuan Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2006:427) karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap karyawan; melainkan karir haruslah dikelola oleh organisasi guna memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien. Disebagian besar organisasi, program pengembangan karir diharapkan mencapai satu atau lebih tujuan berikut :

- 1) Pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif.
- 2) Kesempatan penilaian diri bagi para karyawan untuk memikirkan jalur-jalur karir tradisional atau yang baru.
- 3) Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien di dalam dan di antara divisi dan atau lokasi geografis.
- 4) Kepuasan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan.
- 5) Peningkatan kinerja melalui pengalaman *On-the-job training* yang diberikan.

6) Peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan menyebabkan merosotnya putaran karyawan.

7) Sebuah metode penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Semua tujuan tadi mungkin sangat penting. Namun perencanaan karir yang optimal tergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang dianggap sangat krusial bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi

c. Peranan Manajemen Karir

Menurut Handoko (2008: 133) pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Sebagai contoh, karyawan mungkin minta berhenti dan pindah ke perusahaan lain. Atau karyawan bisa tidak acuh terhadap kesempatan-kesempatan karir mereka dan kebutuhan-kebutuhan staffing organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen personalia sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Di samping itu, departemen personalia perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir melalui promosi jabatan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya gerak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Handoko (2012:252) motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2009:321) yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (2012:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Simamora (2004:456) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Pedhazur (dalam Zurnali 2010:67) variabel motivasi terdiri dari: motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*motive*); pengharapan atas lingkungan kerja (*expentation*); dan kebutuhan atas imbalan (*insentive*). Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli diatas, menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Tanjung (2004:11) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.
- d. Bekerja keras
Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Sedikit pengawasan
Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Penjelasan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan sagala dalam (Priansa 2014:269) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Akan tetapi kinerja karyawan berbeda dengan prestasi kerja, kinerja masih dalam tataran apa yang dikerjakan oleh karyawan, sedangkan prestasi kerja merupakan tujuan dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan akan tercapai jika kondisi individu, pekerjaan dan organisasi mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Mangkunegara (2009:105), menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Menurut Bangun (2012:140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja(output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak bisa selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jama kerja. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan, melainkan mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar atau acuan dan referensi bagi peneliti, meskipun terdapat perbedaan subjek, objek, dan variabel penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya:

Penelitian yang dilakukan oleh Syah (2011) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TELKOM Kandatel Jember. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), manajemen karir (X_2) dan kepuasan kerja (Z) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan manajemen karir

(X_2) mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

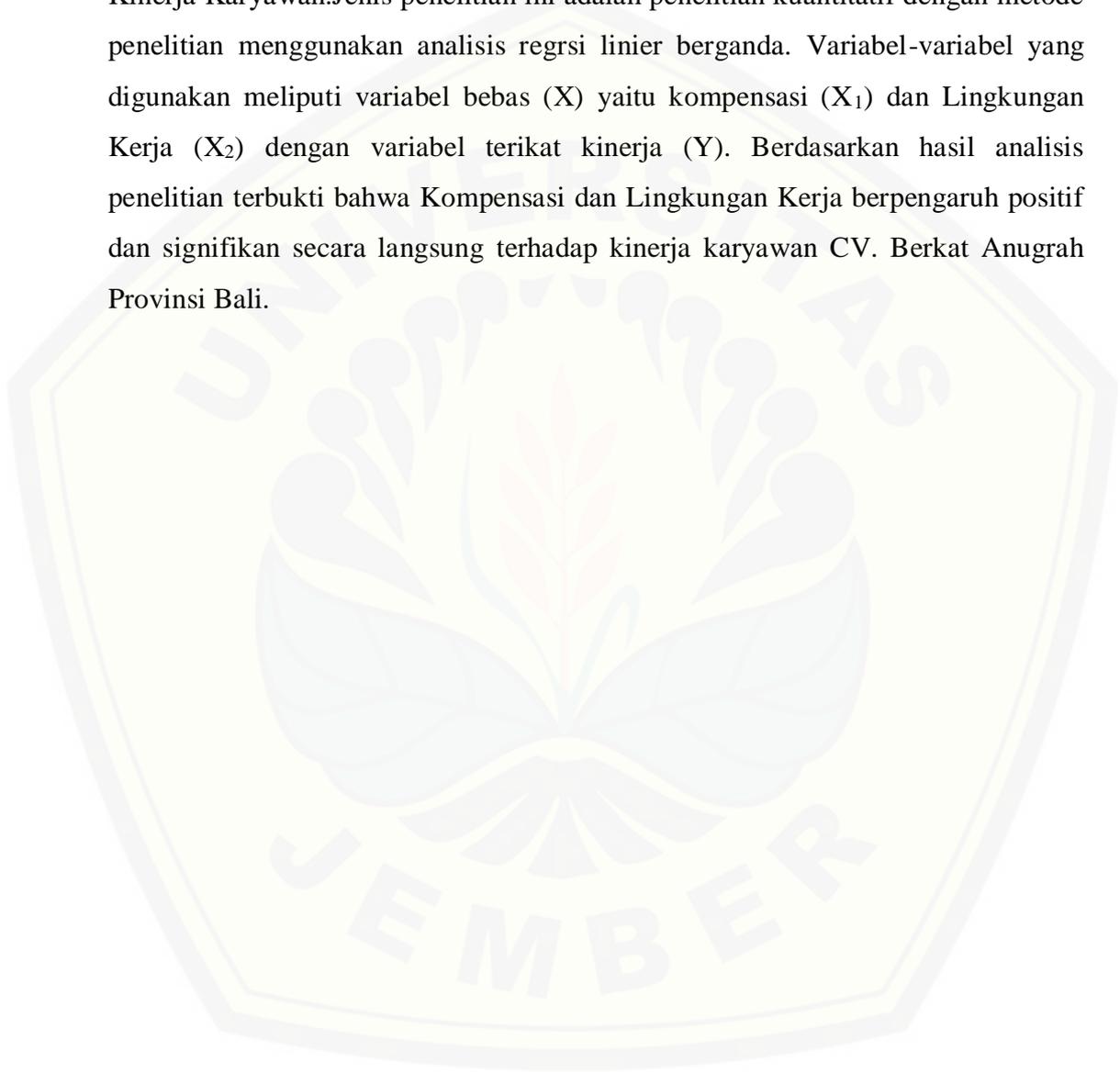
Kasenda (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bangun *Wenang Beverages Company* Manado. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. penelitian dengan jumlah sampel penulis menggunakan 60 sampel dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Helena et al (2016) melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 57 responden dari populasi 130 pegawai karyawan BRI Cabang Manado. Variabel yang digunakan yaitu Rekrutmen (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y),

Penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2012) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten". Penelitian ini menggunakan teknik proportional area random sampling dengan mengambil 53 sampel dari 115 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) dalam penelitian adalah motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian

menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014) bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan meliputi variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian terbukti bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah Provinsi Bali.



Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada table yang tertera di bawah ini:

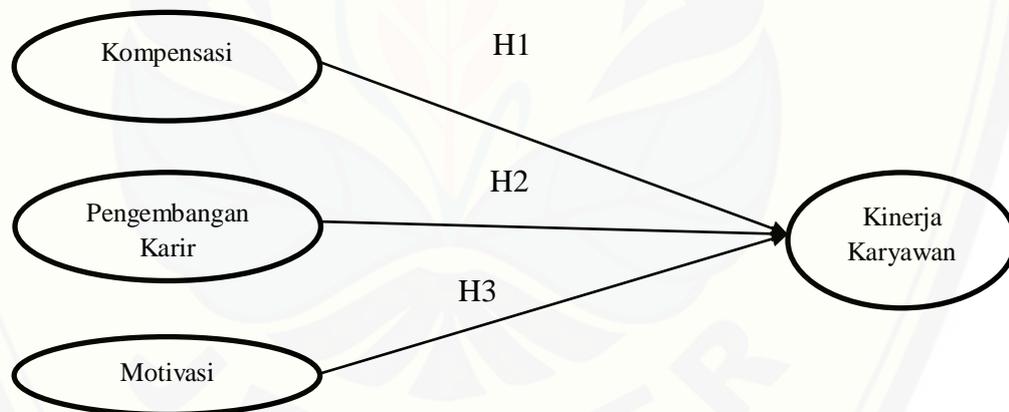
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Robi Ardian Syah (2011)	Kompensasi (X ₁), manajemen karir (X ₂) kepuasan kerja (Z) variabel kinerja (Y)	Analisis Jalur (<i>pathana lysis</i>)	Kompensasi (X ₁), manajemen karir (X ₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
2	Bachtiar (2012)	Motivasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kinerja (Y)	Regresi Linear Beganda	Motivasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
3	Ririvega Kasenda (2013)	Motivasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kinerja (Y)	Regresi Linear Beganda	Motivasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
4	Ferry Setiawan (2014)	Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kinerja (Y)	Regresi Linear Beganda	Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
5	Helena et.al (2016)	Rekrutmen (X ₁), Motivasi (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₃), Kinerja (Y)	Regresi Linear Beganda	Rekrutmen (X ₁), Motivasi (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₃), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Sumber :Robi Ardian Syah (2011), Ririvega Kasenda (2013), Helena at al (2016), Doni Bachtiar (2012), Ferry setiawan (2014)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual tujuannya adalah untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan pokok-pokok masalah yang diteliti. Kerangka konseptual digunakan peneliti untuk mengetahui alur penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Dengan demikian peneliti dapat mengetahui hubungan yang dibuat pada tiap variabel memiliki landasan yang pasti. Diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat menguraikan hubungan yang terjadi pada setiap variabel yang dipakai sebagai landasan oleh peneliti. Kerangka konseptual ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengembangan karir serta motivasi dengan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, manajemen karir, dan motivasi, dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu kompensasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut S.Mangkuprawira dalam Danang (2013:154) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Motivasi akan berpengaruh terhadap usaha yang

diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Setiawan (2014) yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember.

2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006:427) karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap karyawan melainkan karir haruslah dikelola oleh organisasi guna memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Fadiani Syah (2011) yang menemukan bahwa Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), manajemen karir (X_2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel terikat adalah kinerja (Y).

H2 = Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember.

2.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jackson dalam Wilson (2012:312) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kasenda (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian digunakan untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi berdasarkan latar belakang, metode pendekatan yang digunakan, hipotesis yang diajukan, konsep dasar pemikiran, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan. Menurut Arikunto (2006: 12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi Suharsini (2006:121). Dalam penelitian ini populasi peneliti adalah seluruh pegawai tetap PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember 170 orang.

3.2.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat dari Ferdinand (2006:51) menyarankan bahwa ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel. Jumlah sampel adalah sama dengan jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10. Pada penelitian ini, jumlah variabel yang diteliti sebanyak tiga variabel bebas, dan satu variabel terikat sehingga total keseluruhan indikator adalah 16 indikator. Mengacu pada Ferdinand, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang responden.

$$\begin{aligned} N &= (5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator}) \\ &= 5 \times 16 \text{ indikator} \\ &= 80 \text{ responden} \end{aligned}$$

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data yang diperoleh tersebut diolah dalam bentuk angka-angka atau *numerical* secara statistik.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Jenis data penelitian terdiri dari dua macam yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember. Data yang digunakan adalah profile perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur dan informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan objek penelitian. Data yang digunakan adalah profile perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat akurat sehingga data sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti. Metode yang pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuisisioner berupa pertanyaan yang disebarkan pada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan responden yang sudah diberikan skor angka 1 sampai dengan 5.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Data yang didapatkan berupa pendapat responden.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan serta pencatatan pendapat para ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan Variabel penelitian ini, variabel dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas atau independent variabel (X) dan variabel terikat atau dependent variabel (Y). Jika diidentifikasi, maka variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel bebas atau independent variabel (X) meliputi:

- 1) Kompensasi (X1)
- 2) Pengembangan Karir (X2)
- 3) Motivasi (X3)

b. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah Kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Indikator yang digunakan adalah :

e) Gaji

Komisi yang diberikan sesuai dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

f) Insentif

Bonus yang diberikan kepada pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

g) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember secara langsung dan sesuai peraturan pemerintah.

h) Asuransi

Asuransi atau yang biasa disebut jaminan sosial untuk para pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember yang mencakup asuransi kesehatan.

2) Pengembangan karir (X2)

Merupakan proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir pada pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

a) Prestasi kerja

Karyawan berusaha mendapatkan prestasi di dalam PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember untuk mendapatkan perhatian dan penilaian lebih oleh pimpinan.

b) Exposure

Karyawan menunjukkan kemampuan dirinya agar dikenal oleh orang yang berada di lingkungan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember untuk mendapatkan perhatian.

c) Kesetiaan Organisasional

Karyawan berusaha setia kepada PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember agar dinilai loyal dan pantas untuk dipertahankan oleh perusahaan.

d) Mentor atau Sponsor

Karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember diberikan pelatihan agar memiliki kemampuan yang semakin baik.

e) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Karyawan yang senantiasa mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

f) Dukungan Manajemen

Karyawan yang diberikan arahan oleh manajer PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember untuk menjadi karyawan yang lebih baik.

3) Motivasi (X3)

a) Kebutuhan akan prestasi

Karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

b) Kebutuhan akan kekuasaan

Karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungan, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat

Karyawan yang ingin memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember

b. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

1) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember. Indikator dari persepsi diatas adalah :

a) Kualitas

Proses penyelesaian pekerjaan pegawai mendekati kesempurnaan sesuai harapan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

b) Ketepatan waktu

Waktu melakukan pekerjaan oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

c) Kuantitas

Kuantitas dalam penggunaan fasilitas PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember untuk mencapai hasil maksimal.

d) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan yang baik sesuai harapan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember untuk mencapai pelayanan yang maksimal.

e) Kemampuan Bekerja Sama

Saling membantu sesama karyawan akan memudahkan dalam pengoprasian kerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala Likert dari 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot 5.
- 2) Jawaban Setuju (S), dengan bobot 4.
- 3) Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot 3.
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot 2.
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot 1.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu

dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil koelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi.

X : nilai indikator variabel bebas.

Y : nilai indikator variabel terikat.

n : jumlah data (responden atau sampel)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikasi lebih kecil 5% atau 0,05 dan r hitung lebih besar daripada r tabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan yang diajukan dan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Reliabilitas dapat dilihat dari error yang dibuat. Semakin besar error yang terjadi, semakin kecil reliabilitas pengukuran, dan sebaliknya. Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005;45) dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.9 Metode Analisis Data

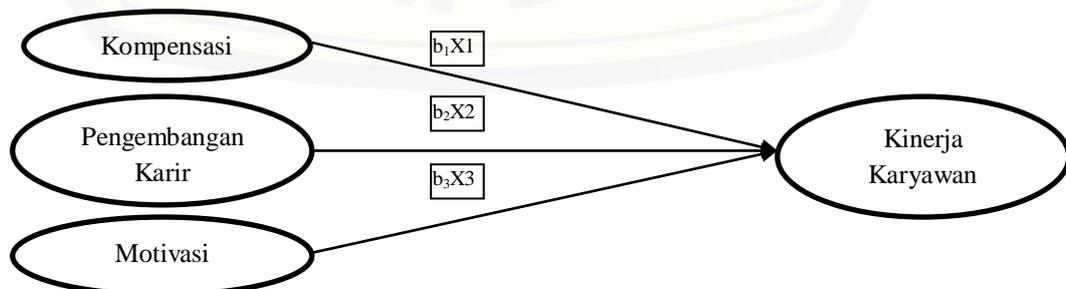
3.9.1 Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,5$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,5$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel independent (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependent (variabel terikat). Jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut persamaan regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):



Gambar 3.1: Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
X₁ : Variabel Kompensasi
X₂ : Variabel Pengembangan karir
X₃ : Variabel Motivasi
a : Konstanta
b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e : Kesalahan Pengganggu

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bebasnya hasil estimasi regresi dari adanya heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala autokolerasi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan auto kolerasi Sudrajat (1988:64).

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas Gujarati (2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* Yarnest (2004:68).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas Ghazali (2011:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan mempermudah peneliti untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Berdasarkan konsep penelitian yang akan dilakukan maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut Priyanto (2010: 142) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standart error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, I = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0, I = 1,2,3$

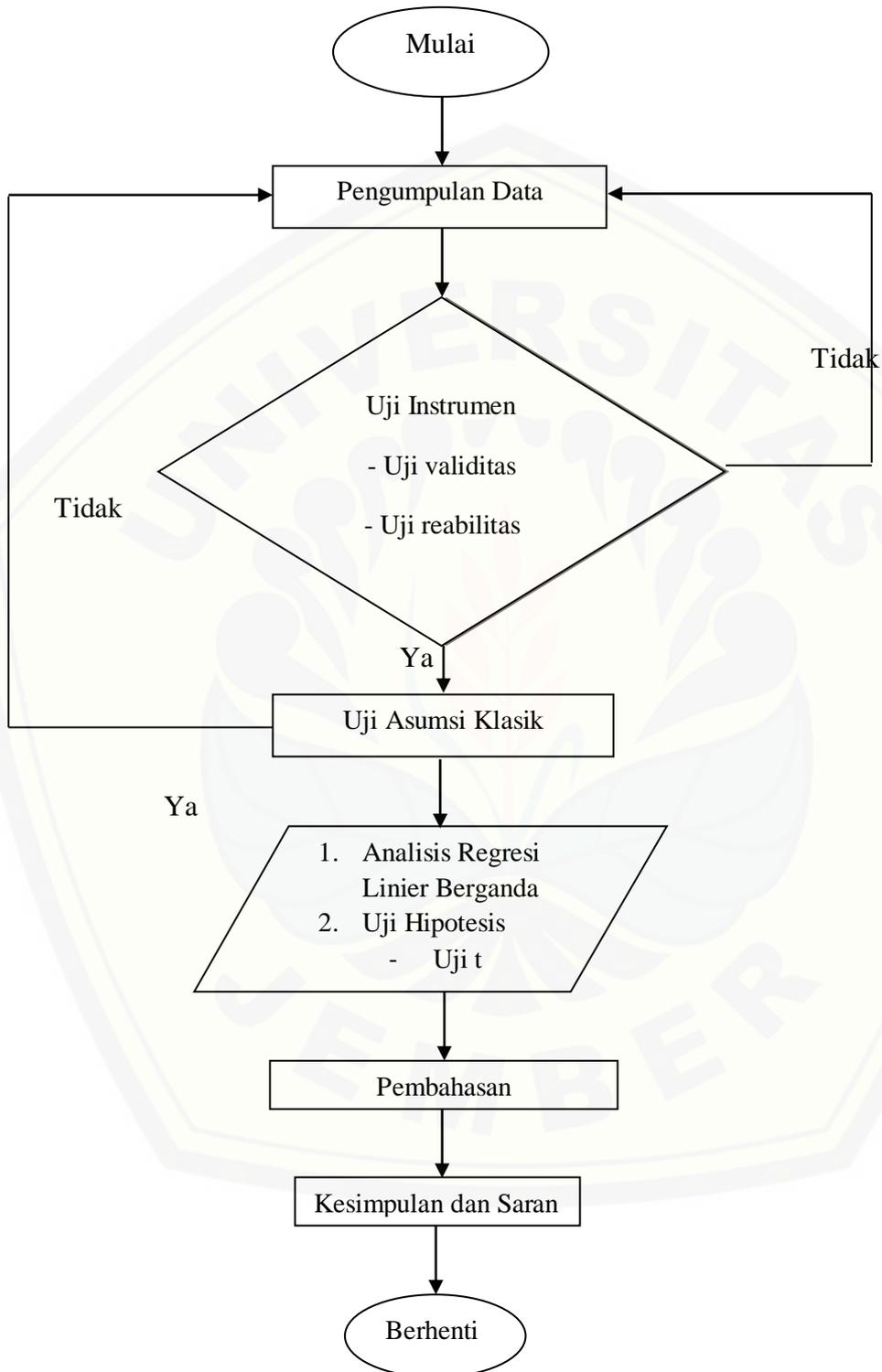
H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significance* 5%.

4) Kriteria pengambilan keputusan

- a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan tahap pertama dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden maupun data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka.
- c. Melakukan uji instrumen terhadap data yang sudah terkumpul dengan beberapa pengujian antara lain : 1) Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan; 2) Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika hasil uji tidak andal, maka kembali ke langkah sebelumnya dan perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur yang berbeda. Sebaliknya jika uji instrumen berhasil, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- d. Uji asumsi klasik, yaitu melakukan pendugaan diparameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Jika hasil uji asumsi klasik tidak signifikan maka dilakukan pengumpulan data kembali / ulang..
- e. Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil dan mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y .
- f. Setelah melakukan uji regresi linier berganda maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdiri dari Uji t.
- g. Pembahasan adalah menginterpretasikan hasil penelitian dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- h. Kemudian menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, manajemen karir dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,442 menunjukkan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan. Motivasi PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember memberikan pelatihan secara berkala untuk menjaga motivasi karyawan. Menjaga hubungan yang terjalin antar karyawan melalui kegiatan kebersamaan seperti kegiatan rekreasi ataupun sekedar makan siang bersama.
- b. Manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,263 menunjukkan pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan. Kompensasi PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember dapat dijaga dengan cara melakukan evaluasi kinerja agar kompensasi yang diberikan sesuai yang diharapkan karyawan. Mempertahankan komisis yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa senang serta dapat memberikan kinerja yang maksimal.
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,446 menunjukkan pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan. Pengembangan karir PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember dapat ditingkatkan dengan cara pelatihan serta arahan kepada pegawai agar memiliki tujuan karir yang sesuai dengan kemampuan. Perlu memperbaiki pelatihan agar sesuai kebutuhan karyawan sehingga sesuai target yang diinginkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain motivasi, dan kompensasi sebagai variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan keadaan yang terjadi pada objek penelitian.
- b. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas perusahaan yaitu:
 - 1) Motivasi PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember memberikan pelatihan secara berkala untuk menjaga motivasi karyawan. Menjaga hubungan yang terjalin antar karyawan melalui kegiatan kebersamaan seperti kegiatan rekreasi ataupun sekedar makan siang bersama. Pada saat berada dilingkungan kerja sebuah karyawan perlu adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan yaitu motivasi. Motivasi yang dimaksud dapat berupa dukungan sesama rekan kerja ataupun atasan, bahkan dapat berupa hadiah yang diberikan oleh perusahaan.
 - 2) Kompensasi PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember dapat dijaga dengan cara melakukan evaluasi kinerja agar kompensasi yang diberikan sesuai yang diharapkan karyawan. Mempertahankan komisis yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa senang serta dapat memberikan kinerja yang maksimal. KAI Daop 9 Jember PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) memiliki kebijakan pemberian kompensasi seperti pemeberian kompensasi berdasarkan hasil dari kinerja. Kompensasi sangat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 - 3) Pengembangan karir PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Stasiun Jember dapat ditingkatkan dengan cara pelatihan serta arahan kepada pegawai agar memiliki tujuan karir yang sesuai dengan kemampuan. Perlu memperbaiki pelatihan agar sesuai kebutuhan karyawan sehingga sesuai target yang diinginkan perusahaan. karyawan memiliki keluhan yang berbeda terhadap

pekerjaan yang selama ini dibebankan, seperti kurangnya memberikan arahan terhadap karir karyawan (hasil pengamatan berdasarkan penelitian lapang).



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Bandura, A. 1997. *Self efficacy The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman and Company.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach* . Mc Graw-Hill.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. hani. (2003). *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan ke 18. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Handoko, T.Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jamil Suprihatiningrum. 2012. *Srategi Pembelajaran*. Yogyakarta :A-Ruzz Media

Lijan Poltak Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangku Negara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditam

Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru; Yayasan Aini Syam.

P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbin, Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi: konsep, Kontaversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Alih bahasa : Pujatmokko, Hudiana. Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.

Robi ardan syah, 2011. Pengaruh kompensasi dan manajemen karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Telkom Kandatel Jember. *Skripsi:Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti, 1996, *Tata Kerja Dan Produktivitas, CV Mandar Jaya*, Bandung.

Siagian, Sindang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sindang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Suwanto, 2011, *Asas–Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Suci Press.

Subekhi, Akhmad, Moh ammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.

Sedarmayanti, 1999, *Retrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju, Bandung.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (edisi ke 3)*. Jakarta: Rajawali pers

LAMPIRAN**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian****KUISISIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara

Karyawan/Karyawati Daop 9 Jember PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Kompensasi Dan Manajemen Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daop 9 Jember PT Kereta Api Indonesia (Persero).”

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan yang tertera dalam kuisisioner penelitian. Peneliti menjamin atas kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Jepry Espeleta
NIM. 130810201064

Lembar Kuisioner

1. IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Usia :

a. <25

b. 25-30

c. >35 tahun

Jenis Kelamin : (L/P)

Pendidikan :

a. SLTP

b. SLTA

c. Perguruan Tinggi

(lingkari yang sesuai)

2. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda centang** (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- | | | |
|----|---------------------|-------|
| a. | SANGAT SETUJU | = SS |
| b. | SETUJU | = S |
| c. | CUKUP SETUJU | = CS |
| d. | TIDAK SETUJU | = TS |
| e. | SANGAT TIDAK SETUJU | = STS |

Data Kuisioner

a. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan					
2	Saya menerima insentif yang sesuai dengan hasil kerja yang telah saya lakukan					
3	Saya menerima tunjangan kompensasi yang diberikan kepada pegawai secara langsung					
4	Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					

b. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berusaha mendapatkan prestasi selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
2	Saya ingin memberikan seluruh kemampuan selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
3	Saya menjaga hubungan baik dengan perusahaan selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
4	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
5	Saya merasa bertambah ilmu setelah mengikuti pelatihan selama bekerja di PT					

	Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
6	Saya didukung oleh manajer untuk menjadi lebih baik selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					

c. Motivasi

No	Pernyataan	SS	CS	S	TS	STS
1	Saya mampu bersaing dalam segi prestasi dengan pegawai lain yang berada di perusahaan					
2	Saya dapat memberikan selama ide saat bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
3	Saya menjaga hubungan sesama karyawan lain selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					

d. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu memberikan kualitas yang baik selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
3	Saya mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan selama bekerja					

	di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
4	Saya datang di kator tepat waktu selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan bersama karyawan lainsesuai selama bekerja di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER					



Lampiran 2: Jawaban Responden

N o	X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 3 1	X 3 2	X 3 3	X 3 4	Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 1 4	Y 1 5	Y 1 6
1	4	4	4	4	1 6	4	4	5	4	3	4	2 4	4	5	5	1 4	4	4	4	4	4	2 0
2	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	4	4	2 4	4	5	5	1 4	4	4	4	4	3	1 9
3	4	3	4	4	1 5	4	4	4	3	4	4	2 3	4	4	4	1 2	4	3	4	4	2	1 7
4	4	4	5	5	1 8	5	5	4	5	4	5	2 8	3	4	5	1 2	4	5	5	5	5	2 4
5	4	3	4	4	1 5	4	4	4	4	4	4	2 4	4	5	5	1 4	4	3	4	4	4	1 9
6	4	4	5	4	1 7	4	4	4	3	4	4	2 3	5	5	5	1 5	4	4	5	4	4	2 1
7	3	4	5	4	1 6	3	3	4	4	3	3	2 0	3	5	4	1 2	3	4	5	4	4	2 0
8	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	5	5	2 7	4	4	4	1 2	5	5	5	4	5	2 4
9	3	3	3	3	1 2	2	2	3	3	3	2	1 5	4	4	5	1 3	3	3	3	3	4	1 6
1 0	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	5	4	2 6	4	5	4	1 3	5	5	5	4	5	2 4
1 1	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	5	4	2 6	4	5	5	1 4	5	5	5	4	5	2 4
1 2	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	5	4	2 6	4	5	4	1 3	5	5	5	4	5	2 4
1 3	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	5	4	2 6	4	5	5	1 4	5	5	5	4	4	2 3
1 4	5	5	5	2	1 7	4	4	4	5	3	2	2 2	4	4	5	1 3	5	5	5	2	4	2 1
1 5	5	5	5	4	1 9	4	4	4	5	3	5	2 5	4	4	4	1 2	5	5	5	4	4	2 3
1 6	5	4	5	2	1 6	4	4	3	4	5	5	2 5	4	4	4	1 2	5	4	5	2	4	2 0
1 7	3	4	3	4	1 4	4	4	4	4	3	3	2 2	4	4	4	1 2	3	4	3	4	2	1 6
1 8	3	5	3	5	1 6	4	4	5	5	3	3	2 4	3	4	4	1 1	3	5	3	5	5	2 1
1 9	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	4	4	2 4	5	4	4	1 3	4	4	4	3	5	2 0
2 0	4	5	4	2	1 5	4	4	3	5	3	4	2 3	5	5	4	1 4	4	5	4	2	4	1 9
2 1	4	4	4	2	1 4	4	4	5	4	4	4	2 5	3	4	5	1 2	4	4	4	2	5	1 9
2 2	4	4	4	4	1 6	3	3	4	5	2	4	2 1	5	4	5	1 4	4	4	4	4	5	2 1
2 3	4	5	4	5	1 8	5	5	5	4	4	4	2 7	5	5	4	1 4	4	5	4	5	4	2 2
2 4	4	4	4	4	1 6	4	4	4	5	4	4	2 5	5	4	5	1 4	4	4	4	4	4	2 0
2 5	4	5	4	4	1 7	2	4	2	5	4	4	2 1	4	5	4	1 3	4	5	4	4	2	1 9
2 6	4	5	4	4	1 7	4	4	4	4	4	4	2 4	4	4	4	1 2	4	5	4	4	4	2 1
2 7	4	4	4	4	1 6	2	4	2	4	4	4	2 0	4	4	4	1 2	4	4	4	4	4	2 0
2 8	4	4	4	4	1 6	3	3	3	5	4	4	2 2	4	4	4	1 2	4	4	4	4	2	1 8
2 9	5	5	5	4	1 9	2	4	3	4	4	5	2 2	5	5	4	1 4	5	5	5	4	4	2 3
3 0	4	5	4	4	1 7	4	4	2	5	4	4	2 3	5	4	4	1 3	4	5	4	4	5	2 2
3 1	4	5	5	5	1 9	5	5	5	5	5	4	2 9	5	5	5	1 5	4	5	5	5	4	2 3

32	4	5	4	3	16	5	4	3	5	3	4	24	4	4	5	13	4	5	4	3	5	21
33	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	4	5	5	5	3	22
34	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	5	20	4	4	3	11	2	3	3	5	4	17
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	5	2	22
36	4	2	2	5	13	3	2	3	3	3	4	18	3	3	4	10	4	2	2	5	4	17
37	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13	4	4	4	2	4	18
38	4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12	4	4	4	3	5	20
39	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	13	4	4	4	2	2	16
40	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	10	3	3	3	3	2	14
41	4	5	5	4	18	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	13	4	5	4	4	3	20
42	4	5	5	5	19	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	14	4	5	5	4	2	20
43	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23
44	4	2	4	4	14	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	15	4	4	3	4	3	18
45	4	4	3	3	14	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18
46	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	12	4	4	3	3	1	15
47	4	5	4	4	17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15
48	4	4	3	4	15	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
49	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	9	4	4	3	4	5	20
50	3	3	3	4	13	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	9	4	3	3	4	1	15
51	4	3	4	4	15	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17
52	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	2	21	4	4	5	13	4	3	4	4	5	20
53	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	13	4	4	4	4	1	17
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	22	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21
55	2	2	3	4	11	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	13	4	4	4	4	1	17
56	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	4	23	2	4	3	9	2	2	3	4	5	16
57	5	4	4	5	18	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18
58	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	15	5	4	4	5	1	19
59	4	3	3	4	14	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
60	4	3	3	4	14	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	11	4	3	3	4	4	18
61	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	11	4	3	3	4	4	18
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	14	4	4	4	4	3	19
63	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
65	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20

66	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	4	22	2	4	4	10	4	4	2	4	4	18
67	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	4	5	5	5	1	20
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19
70	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
71	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	3	4	1	16
72	3	4	3	3	13	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18
73	4	3	4	4	15	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	11	3	4	3	3	4	17
74	2	3	3	3	11	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
75	2	4	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	9	2	3	3	3	3	14
76	5	3	5	5	18	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	6	2	4	4	4	1	15
77	4	3	4	4	15	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	15	5	3	5	5	4	22
78	3	2	2	2	9	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	12	4	3	4	4	2	17
79	4	2	4	4	14	2	2	3	2	2	2	13	3	3	4	10	3	2	2	3	4	14
80	3	4	3	4	14	2	4	4	3	3	4	20	2	4	4	10	4	2	4	4	4	18



Lampiran 3: Deskriptif Responden

Statistics

	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X3 1	X3 2	X3 3	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5
N Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.0	5.0	5.0
3	10	12.5	12.5	17.5
4	53	66.2	66.2	83.8
5	13	16.2	16.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.2	6.2	6.2
3	18	22.5	22.5	28.8
4	34	42.5	42.5	71.2
5	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.8	3.8	3.8
3	20	25.0	25.0	28.8
4	38	47.5	47.5	76.2
5	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.8	8.8	8.8
3	9	11.2	11.2	20.0
4	52	65.0	65.0	85.0
5	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.8	8.8	8.8
3	18	22.5	22.5	31.2
4	43	53.8	53.8	85.0
5	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.0	5.0	5.0
3	20	25.0	25.0	30.0
4	48	60.0	60.0	90.0
5	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.8	3.8	3.8
3	14	17.5	17.5	21.2
4	52	65.0	65.0	86.2
5	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	10	12.5	12.5	13.8
4	46	57.5	57.5	71.2
5	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.5	2.5	2.5
3	17	21.2	21.2	23.8
4	48	60.0	60.0	83.8
5	13	16.2	16.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.2	6.2	6.2
3	13	16.2	16.2	22.5
4	53	66.2	66.2	88.8
5	9	11.2	11.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.0	5.0	5.0
3	14	17.5	17.5	22.5
4	43	53.8	53.8	76.2
5	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.5	2.5	2.5
3	8	10.0	10.0	12.5
4	45	56.2	56.2	68.8
5	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	6	7.5	7.5	8.8
4	46	57.5	57.5	66.2
5	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.0	5.0	5.0
3	9	11.2	11.2	16.2
4	54	67.5	67.5	83.8
5	13	16.2	16.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.2	6.2	6.2
3	18	22.5	22.5	28.8
4	32	40.0	40.0	68.8
5	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.8	3.8	3.8
3	19	23.8	23.8	27.5
4	39	48.8	48.8	76.2
5	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.5	7.5	7.5
3	10	12.5	12.5	20.0
4	51	63.8	63.8	83.8
5	13	16.2	16.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.0	10.0	10.0
2	9	11.2	11.2	21.2
3	8	10.0	10.0	31.2
4	39	48.8	48.8	80.0
5	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas**Kompensasi (X1)**

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	.427	.579	.171	.736
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.065	.000
	N	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	.427	1	.589	.155	.779
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.085	.000
	N	80	80	80	80	80
X13	Pearson Correlation	.579	.589	1	.205	.829
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.034	.000
	N	80	80	80	80	80
X14	Pearson Correlation	.171	.155	.205	1	.527
	Sig. (1-tailed)	.065	.085	.034		.000
	N	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.736	.779	.829	.527	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

Pengembangan Karir (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X2
X21	Pearson Correlation	1	.484	.475	.386	.360	.360	.762
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X22	Pearson Correlation	.484	1	.447	.531	.525	.267	.784
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.017	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80

X23	Pearson Correlation	.475	.447	1	.314	.413	-.015	.633
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000	.893	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X24	Pearson Correlation	.386	.531	.314	1	.498	.212	.702
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.060	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X25	Pearson Correlation	.360	.525	.413	.498	1	.276	.734
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.013	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X26	Pearson Correlation	.360	.267	-.015	.212	.276	1	.514
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.893	.060	.013		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.762	.784	.633	.702	.734	.514	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

Motivasi (X3)

Correlations

		X31	X32	X33	X3
X31	Pearson Correlation	1	.585	.495	.854
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X32	Pearson Correlation	.585	1	.532	.847
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X33	Pearson Correlation	.495	.532	1	.791
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.854	.847	.791	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80

Kinerja karyawan (Y)

Correlations

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11 Pearson Correlation	1	.428	.571	.061	.110	.659
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.590	.334	.000
N	80	80	80	80	80	80
Y12 Pearson Correlation	.428	1	.605	.105	.043	.696
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.353	.703	.000
N	80	80	80	80	80	80
Y13 Pearson Correlation	.571	.605	1	.133	.098	.752
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.241	.389	.000
N	80	80	80	80	80	80
Y14 Pearson Correlation	.061	.105	.133	1	-.066	.357
Sig. (2-tailed)	.590	.353	.241		.563	.001
N	80	80	80	80	80	80
Y15 Pearson Correlation	.110	.043	.098	-.066	1	.526
Sig. (2-tailed)	.334	.703	.389	.563		.000
N	80	80	80	80	80	80
Y1 Pearson Correlation	.659	.696	.752	.357	.526	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
N	80	80	80	80	80	80

Lampiran 5. Uji Reliabilitas**Kompensasi (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	4

Pengembangan Karir (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

Motivasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

Kinerja karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

Lampiran 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60044511
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.053
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier BergandaModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.602	1.632

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.447	3	108.816	40.869	.000 ^a
	Residual	202.353	76	2.663		
	Total	528.800	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

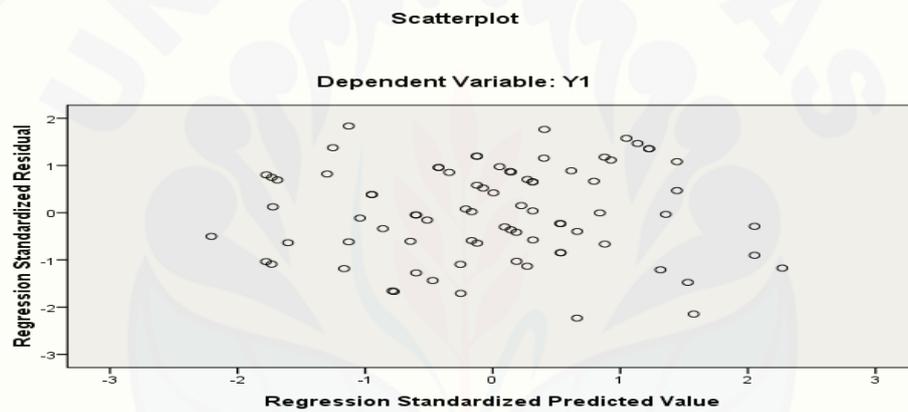
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.746	1.693		.441	.661
	X1	.442	.094	.388	4.689	.000
	X2	.263	.080	.299	3.292	.002
	X3	.446	.120	.305	3.707	.000

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**Multikolinieritas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.737	1.357
	X2	.609	1.642
	X3	.742	1.349

a. Dependent Variable: Y1

Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 9. Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526