

# Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember

(THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON PERFORMANCE THROUGH MORALE AS INTERVENING VARIABLE AT OFFICE PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9 JEMBER)

Winda Fuadilah Alhumairoh, Sri Wahyu Lelly H.S, Diah Yulisetiari  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: windafuadilah19@gmail.com

## Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui semangat kerja, pendekatan riset yang digunakan adalah *explanatory research*, populasi sebanyak 138 karyawan dan sampel sebanyak 67 karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Dari hasil analisis diketahui bahwa kompensasi serta motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, dan kompensasi serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. KAI Daop 9 Jember. Dari kedua variabel independen dan satu variabel *intervening* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap semangat kerja yaitu variabel kompensasi dengan koefisien sebesar 0,594 dan motivasi dengan koefisien sebesar 0,471. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi, dan motivasi merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan semangat kerja pada karyawan PT KAI Daop 9 Jember.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, semangat kerja, kinerja.

## Abstract

*The purpose of this article is to determine the effect of each variable that compensation and motivation on the performance through the spirit of the work, the research approach used is explanatory research, a population of about 138 employees and a sample of 67 employees, the data analysis method used is path analysis. From the results of analysis show that compensation and motivation significantly affect morale, and compensation and motivation affect performance, and morale significantly affect the performance of the PT. KAI Daop 9 Jember. Of two independent variables and one intervening variables that have the most impact on the morale of variable compensation with a coefficient of 0.594 and motivation with a coefficient of 0.471. This indicates that the compensation, and motivation is an important factor in fostering employees' morale at PT KAI Daop 9 Jember.*

**Keywords:** compensation, motivation, morale, performance.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pelaksana atau penggerak segala kegiatan yang ada pada organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang potensial perlu dipertahankan. Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya, untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan

pikiran yang telah diberikan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap Nitisemito (2002:149) . Selain budaya organisasi, faktor pendukung lainnya yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang baik yaitu motivasi. motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2010:143). Kedua aspek tersebut dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menunjang semangat kerja karyawan sehingga menciptakan karyawan semangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja.

PT Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi 9 Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan

jasa layanan transportasi. di mana produk utama layanan mereka yaitu transportasi kereta api, transportasi angkutan barang, serta pengelolaan aset milik PT. Kereta Api Indonesia lainnya. Sebagai Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, pelayanan dengan mutu terbaik serta kualitas dari jasa yang disediakan menjadi prioritas utama dari PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember, sehingga PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 jember menghimbau para karyawan untuk selalu bekerja semaksimal mungkin untuk menyediakan jasa pelayanan transportasi publik yang baik sesuai dengan keinginan konsumen. Hal tersebut dicapai dengan penerapan 5 budaya pokok PT. KAI yaitu Integritas, professional, keselamatan, inovasi, dan pelayanan prima. Hal ini menjadi tolok ukur bagi setiap karyawan dalam PT. KAI dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk memuaskan pelanggan. mengingat persaingan dalam dunia transportasi umum cukup sulit.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, hipotesis yang akan diuji serta dianalisis dalam artikel ini ada tujuh yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember ( $H_1$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember ( $H_2$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahyo (2013). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan kantor PT. KAI DAOP 9 Jember ( $H_3$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan kantor PT. KAI DAOP 9 Jember ( $H_4$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Ardana (2013). Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan kantor PT. KAI DAOP 9 Jember ( $H_5$ ), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhendar (2007).

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Semangat kerja pada Kantor PT. KAI DAOP 9 Jember? Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember? Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember? Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember? Bagaimana pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember?. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, Motivasi, terhadap Semangat kerja pada kantor PT. KAI Daop 9 Jember serta menganalisis pengaruh Kompensasi, motivasi, terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember dan menganalisis pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*. Artikel ini memiliki 4 variabel yang akan diuji keterkaitannya yaitu kompensasi, motivasi, Semangat kerja, dan Kinerja.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kualitatif yang dikuantitatifkan dalam penelitian ini berupa gambaran objek dan struktur organisasi dari PT. KAI Daop 9 Jember serta hasil dari penyebaran kuesioner yang nantinya diolah dengan statistik. Sumber data yang digunakan dalam artikel ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang dipakai yaitu observasi lokasi, *Company profile* PT KAI DAOP 9 Jember, hasil wawancara HRD PT. KAI DAOP 9 Jember, dan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu dari pegawai tetap PT. KAI DAOP 9 Jember. Sedangkan data sekunder yaitu berupa jurnal, literatur, beserta penelitian sebelumnya.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam artikel ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 9 Jember sebanyak 138 karyawan. Artikel ini menggunakan pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling* dengan kriteria: responden memiliki pendidikan terakhir minimal SMA, bekerja minimal 2 tahun dan merupakan karyawan tetap PT. KAI DAOP 9 Jember, dan sampel yang di gunakan sebanyak 67 karyawan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis jalur. Analisis Jalur (*path analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono, 2006:147).

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 – 25 tahun	7	10,4
26 – 30 tahun	26	38,8
31 – 35 tahun	8	11,9
36 – 40 tahun	14	20,8
41 – 45 tahun	9	13,4
46 – 50 tahun	2	2,9
51 – 55 tahun	1	1,4
Total	67	100

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa usia responden memiliki usia 21 – 25 tahun sebanyak 7 orang (10,4%), usia 26 – 30 tahun sebanyak 26 orang (38,8%), Usia 31 – 35 tahun sebanyak 8 orang (11,9%), usia 36 – 40 tahun sebanyak 14 orang (20,8%), usia 41 – 45 tahun sebanyak 9 orang (13,4%), usia 46 – 50 tahun sebanyak 2 orang (2,9%), usia 51 – 55 tahun sebanyak 1 orang (1,4%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki umur 26-30 tahun berjumlah 26 orang dan merupakan jumlah terbanyak yang bekerja di PT. KAI DAOP 9 Jember.

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Pria	51	76,1
Wanita	16	23,9
Total	67	100

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 51 orang (76,1%) sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 16 orang (23,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa para pekerja di PT KAI DAOP 9 Jember mayoritas adalah para laki-laki, hal tersebut dikarenakan PT KAI memiliki jam terbang yang tinggi dan juga lingkungan kerja yang fleksibel sehingga membuat para karyawan yang bekerja diprioritaskan yaitu laki-laki.

**Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	50	74,6
D3	5	7,5
S1	12	17,9
Total	67	100

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada lulusan SMA sebanyak 50 orang (74,6%), tamatan D3 sebanyak 5 orang (7,5%), tamatan S1 sebanyak 12 orang (17,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 50 orang.

**Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden**

Periode Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-3 tahun	8	11,9
4-6 tahun	13	19,4
> 6 tahun	46	68,7
total	67	100

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan Lama bekerja responden sebagai karyawan 1 – 3 tahun sebanyak 8 orang (11,9%), sebagai karyawan 4 – 6 tahun sebanyak 13 orang (19,4%), sebagai karyawan > 6 tahun sebanyak 46 orang (68,7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja para karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember sudah bekerja selama >6 tahun di PT KAI DAOP 9 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah memahami betul apa yang harus dilakukan pada masing-masing divisi pekerjaannya serta memahami betul bagaimana budaya perusahaan, nilai-nilai yang harus dijalankan dalam pekerjaannya, dan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dikarenakan bekerja sudah cukup lama di PT. KAI DAOP 9 Jember.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Jika suatu item pernyataan tidak valid, maka item pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total dengan menggunakan metode *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka variabel tersebut valid. Reliabilitas menunjuk adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika  $\alpha > 0,60$ , semua pertanyaan reliabel. Artinya, instrumen tersebut dapat digunakan (Arikunto, 2006:169).

### Uji Normalitas

Normalitas data merupakan sebuah kunci yang harus dipenuhi dalam suatu data sebelum melakukan regresi. 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 berdistribusi normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah di dalam model regresi tersebut dependen variabel, independen variabel ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal (Santoso, 2002:212). Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,200	Berdistribusi Normal
Motivasi (X2)	0,106	Berdistribusi Normal
Semangat Kerja (Z)	0,078	Berdistribusi Normal
Kinerja (Y)	0,134	Berdistribusi Normal

Sumber: data primer, 2016

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil persamaan dari analisis jalur yang di dapat melalui bantuan *software SPSS 21.0 for windows* sebagai berikut:

$$Z = 0,594X1Z + 0,471X2Z + e \dots \dots \dots$$

(Persamaan 1)

$$Y = 0,265X1Y + 0,483X2Y + 0,517ZY + e \dots \dots \dots$$

(Persamaan 2)

**Tabel 6. Hasil Analisis Path**

Standarized Jalur	Beta	Thitung	Ttabel	Sig	A
X1>Z	0,594	6,236	1,667	0,000	0,05
X2>Z	0,471	2,272	1,667	0,026	0,05
X1>Y	0,265	3,049	1,667	0,003	0,05
X2>Y	0,483	3,106	1,667	0,003	0,05
Z>Y	0,517	5,744	1,667	0,000	0,05

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lalu kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketentuannya adalah apabila nilai VIF  $< 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2006:63).

**Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Statistics VIF</i>	Keterangan
X1	1,729	tidak terjadi multikolinieritas
X2	1,162	tidak terjadi multikolinieritas
Z	1,866	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 7, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 5.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah *Glejser Test*, yaitu metode pengujian dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai hitung t yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas (Gujarati, 2010:159).

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
X1	1	Tidak Heteroskedastisitas
X2	1	Tidak Heteroskedastisitas
Z	1	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedstisitas dari persamaan yang diuji.

**Tabel 9. Hipotesis Penelitian**

No	Hipotesis Penelitian	Keterangan
1	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember	Diterima
2	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember	Diterima
3	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember	Diterima
4	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember	Diterima
5	Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada kantor PT. KAI DAOP 9 Jember	Diterima

Sumber: data primer, 2016.

**Tabel 10. Hasil uji t**

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
1	6,236	1,667
2	2,272	1,667
3	3,049	1,667
4	3,106	1,667
5	5,744	1,67

Sumber: data primer, 2016.

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel yaitu kompensasi, motivasi, semangat kerja, dan kinerja.

### Pembahasan

Artikel ini membahas tentang beberapa karakteristik responden yang mendukung diantaranya adalah umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan lama kerja. Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1 yang menyatakan bahwa usia responden memiliki usia 21 – 25 tahun sebanyak 7 orang (10,4%), usia 26 – 30 tahun sebanyak 26 orang (38,8%), Usia 31 – 35 tahun sebanyak 8 orang (11,9%), usia 36 – 40 tahun sebanyak 14 orang (20,8%), usia 41 – 45 tahun sebanyak 9 orang (13,4%), usia 46 – 50 tahun sebanyak 2 orang (2,9%), usia 51 – 55 tahun sebanyak 1 orang (1,4%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki umur 26-30 tahun berjumlah 26 orang dan merupakan jumlah terbanyak yang bekerja di PT. KAI DAOP 9 Jember.

Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 yang menyatakan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 51 orang (76,1%) sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 16 orang (23,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa para pekerja di PT KAI DAOP 9 Jember mayoritas adalah para laki-laki, hal tersebut dikarenakan PT KAI memiliki jam terbang yang tinggi dan juga lingkungan kerja yang fleksibel sehingga membuat para karyawan yang bekerja diprioritaskan yaitu laki-laki.

Hasil deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 3 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan responden pada lulusan SMA sebanyak 50 orang (74,6%), tamatan D3 sebanyak 5 orang (7,5%), tamatan S1 sebanyak 12 orang (17,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 50 orang.

Hasil deskripsi responden berdasarkan lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4 yang menyatakan bahwa lama bekerja responden sebagai karyawan 1 – 3 tahun sebanyak 8 orang (11,9%), sebagai karyawan 4 – 6 tahun sebanyak 13 orang (19,4%), sebagai karyawan > 6 tahun sebanyak 46 orang (68,7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja para karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember sudah bekerja selama >6 tahun di PT KAI DAOP 9 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah memahami betul apa yang harus dilakukan pada masing-masing divisi pekerjaannya serta memahami betul bagaimana budaya perusahaan, nilai-nilai yang harus dijalankan dalam pekerjaannya, dan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dikarenakan bekerja sudah cukup lama di PT. KAI DAOP 9 Jember.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja pada Kantor PT. KAI Daop 9 Jember

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember dimana koefisien regresi bernilai 0,594. dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Dimana memang kompensasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan kantor PT.KAI Daop 9 Jember dikarenakan kompensasi yang di terima karyawan pada PT. KAI Daop 9 Jember sudah baik dan diberikan secara cermat dan tepat waktu dan dapat menjadi acuan bagi karyawan agar lebih semangat untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih cepat selesai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja pada Kantor PT. KAI Daop 9 Jember**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT.KAI Daop 9 Jember dimana koefisien regresi bernilai 0,471 dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Dimana memang motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember terutama dalam motivasi perhatian yang diberikan oleh atasan PT. KAI Daop 9 Jember, membuat karyawan termotivasi untuk menambah semangat kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan kantor PT.KAI Daop 9 Jember dimana koefisien regresi bernilai 0,265 dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Dimana memang kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.KAI Daop 9 Jember terutama pada kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan PT. KAI sudah memahami dan mengerti akan pekerjaannya karena memang mayoritas karyawan sudah bekerja cukup lama pada PT. KAI Daop 9 Jember yaitu lebih dari 6 tahun.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember dimana koefisien regresi bernilai 0,483.dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Dimana memang motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.KAI Daop 9 Jember dikarenakan motivasi pada karyawan PT. KAI Daop 9 Jember sudah baik terutama pada perhatian dari atasan PT. KAI Daop 9 Jember, meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Kantor PT. KAI Daop 9 Jember**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember dimana koefisien regresi bernilai 0,517 dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Dimana memang semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karyawan PT. KAI Daop 9 jember senang dan bangga pada pekerjaan yang dimiliki mereka sehingga mereka semangat dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi semakin baik dan juga di dukunh dengan kecakapan karyawan PT. KAI Daop 9 Jember yang

memang sudah mengerti dan paham akan pekerjaan yang di lakukannya sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember, serta kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan kantor PT. KAI Daop 9 Jember.

### **Keterbatasan**

Berdasarkan hasil artikel ini, beberapa keterbatasan yang dapat diajukan adalah pertama peneliti kesulitan dalam membagikan kuesioner. Karena peneliti tidak dapat membagikan secara langsung kepada responden dan hanya bisa diserahkan kepada perwakilan responden pada masing-masing divisi, saran untuk peneliti selanjutnya, kuesioner hendaknya dibagikan sendiri kepada responden agar mendapatkan hasil kuesioner yang diinginkan dan bisa melakukan wawancara langsung dengan responden. Kedua, tempat penelitian yang hanya menyebar kuesioner di kantor PT. Kereta Api Indonesia yang ada di Jember yaitu di jalan Dahlia 2 sedangkan PT. Kereta Api Indonesia Daop 9 Jember sendiri daerah operasinya luas yaitu dari stasiun Probolinggo sampai dengan stasiun Banyuwangi, saran untuk peneliti selanjutnya yaitu penyebaran kuesioner hendaknya dilakukan di stasiun lain yang masih berada di dalam ruang lingkup Daop 9 Jember dan yang terakhir perlu menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar mendapatkan data yang lebih informatif dan bervariasi, saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dengan menambah jumlah responden pada penelitian.

## **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2010. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian SPSS*. Yogyakarta: Andi

Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CV Aneka Ilmu Semarang.

[http://eprints.undip.ac.id/13931/1/D2D00239\\_SITI\\_NURHENDARI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/13931/1/D2D00239_SITI_NURHENDARI.pdf) (13 Maret 2016).

Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Berkat Anugrah.

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7951/6528>(13 Maret 2016).

IGD. Agus Ary Dharma Putra dan Made Surya Putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar.

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/2568> (13 Maret 2016).

Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).

<http://www.ejournals1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2487> ( 13 Maret 2016).

I Gusti Ngurah Agung Mahardika dan Komang Ardhana. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera Badung.

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5834> (13 Maret 2016)

