

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. KAI "STASIUN KOTA BARU" MALANG**

SKRIPSI

Oleh

LELY ARISENA

NIM : 03220050



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. KAI "STASIUN KOTA BARU" MALANG**

S K R I P S I

Diajukan kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

LELY ARISENA
NIM : 03220050



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

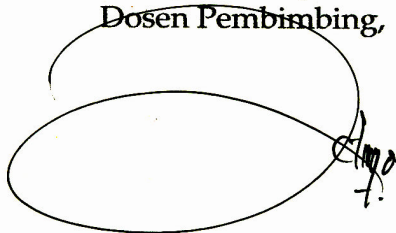
LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI “STASIUN
KOTA BARU ” MALANG

SKRIPSI

Oleh

LELY ARISENA
NIM :03220050

Telah Disetujui 26 September 2008
Dosen Pembimbing,



Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 150327244

Mengetahui:
Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI "STASIUN
KOTA BARU " MALANG


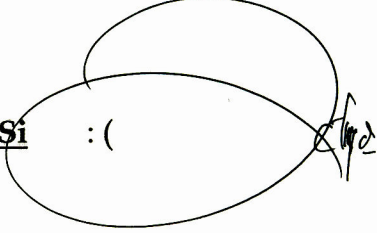

SKRIPSI

Oleh :
LELY ARISENA
03220050

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 14 Oktober 2008

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua
Jamal Lulail Yunus, SE., MM : ()
NIP.150299506
2. Sekretaris / Pembimbing,
Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si : ()
NIP. 150327244
3. Penguji Utama,
Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA : ()
NIP. 150231828

Disahkan oleh:
Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Lely Arisena
NIM : 03220050
Alamat : Jl. Jogoyudho 96 Sekardangan - Sidoarjo

Menyatakan bahwa " Skripsi " yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas islam negeri (UIN) malang dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI "STASIUN KOTA
BARU " MALANG**

Adalah hasil kerja saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan manjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, akan tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang,14 Oktober 2008

Hormat saya



LELY ARISENA

Nim :03220050

MOTTO

Orang-orang yang melontarkan kritik bagi kita pada hakikatnya adalah pegawai jiwa kita, yang bekerja tanpa bayaran – *Corrie Ten Boom*

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada orang-orang yang telah berbuat banyak kebaikan hingga akhirnya skripsi ini selesai.

Kepada Abbah
yang dengan ketulusan hati selalu memberikan semangat moril yang tidak terbatas sehingga apa yang ananda harapkan sampai pada akhir pencapaian

Untuk AbangQ
yang selalu memberikan semangat dan kebahagiaan selama ini
TERIMA_KASIH

Kepada saudara** "Plipir"
Terima kasih semuanya, thank's atas dukungannya

Kepada dosen-dosen
yang dengan keikhlas hati membimbing dan mendidik

Untuk Teman-teman angkatan 2003
yang selalu mensuport semangat dan do'a

Dan untuk semua
saya persembahkan karya ini

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Nikmat, dan Hidayah-Nya, Shalawat serta salam saya haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua umat manusia menuju jalan kebenaran. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI “STASIUN KOTA BARU ” MALANG**

Selanjutnya penulis secara khusus mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. H.A. Muhtadi Ridwan, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan batuan dan arahan hingga skripsi ini selesai.
4. Abbah_AbangQ yang tulus mendoakan dan memberikan dorongan secara moril maupun materiil, tempat selalu mohon doa restu untuk menggapai semua cita-cita.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah tulus membagikan ilmunya.
6. Kepala Stasiun Kota Baru Malang beserta staf terima kasih atas izin penelitain ini
7. Segenap pengurus serta karyawan PT. KAI "KOTA BARU "MALANG yang telah membantu kelancaran selama penelitian skripsi.
8. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak disebutkan satu persatu.

Atas semua bantuan yang telah diberikan penulis ucapkan terima kasih semoga menjadi amal yang tidak akan terhenti pahalanya. Dengan dibuatnya skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara nyata bagi semua pihak.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini.

Malang, 14 Oktober 2008

Penulis

LELY ARISENA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori.....	11
2.2.1 Kompensasi	11
1. Pengertian kompensasi	11
2. Tujuan-Tujuan Pemberian Kompensasi	16
3. Proses Kompensasi	18
4. Fator Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi.....	19

5. Bentuk Kompensasi	20
2.2.2 Komunikasi	22
1.....	P
Pegertian Komunikasi	22
2.....	P
Proses Komunikasi	24
3.....	T
Tujuan Komunikasi	27
4.....	S
Aliran Komunikasi	29
2.2.3 Kinerja	32
1. Pengertian Kinerja	32
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
3. Pengukuran Kinerja	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.4 Model Konsep.....	40
2.5 Model Hipotesis	41
BAB III : METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Jenis Penelitian	42
3.3 Waktu Penelitian.....	43
3.4 Populasi Dan Sampel	43
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.6 Sumber Data	45
3.7 Teknik Pengumpulan Data	45
3.8 Teknik Pengukuran Data.....	47
3.9 Definisi Operasional Variabel	48
3.9 Teknik Analisis Data	50

BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN	56
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian	56
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2. Lokasi Stasiun Kota Baru Malang	58
4.1.3. Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan	59
4.1.4. Produk Pelayanan Stasiun Kota Baru Malang	60
4.1.5. Sistem Pelayana Karcis	62
4.1.6. Struktur Organisasi	64
4.2. Hasil Penelitian	67
4.2.1. Gambaran Umum Responden	67
4.2.2. Karakteristik Variable Penelitian	72
4.2.3. Analisis Data	81
4.2.4. Pengujian Hipotesis	85
4.2.5. Variabel Dominan	89
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.3.1. Analisis Simultan	90
4.3.2. Analisis Parsial	91
4.3.3. Analisis Variabel Dominan	93
4.3.4. Pembahasan Dalam Pandangan Islam.....	95

BAB V: PENUTUP

5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Gambar Proses Penentuan Upah	18
Gambar 2.2 : Gambar Tahap Proses Komunikasi.....	25
Gambar 2.3 : Gambar Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 2.4 : Gambar Model konsep	35
Gambar 2.5 : Gambar Hipotesis.....	36
Gambar 4.1 : Gambar Uji f	80
Gambar 4.2 : Gambar Uji t.....	82

DAFTAR TABEL

Table 2.1 : Penelitian Terdahulu	9
Table 3.2 : Devinisi Operasional Variable.....	44
Table 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Table 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Table 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Table 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	65
Table 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	66
Table 4.6 : Distribusi Frekuensi Item-Item Variable Kompensasi (X1).....	67
Table 4.7 : Distribusi Frekuensi Item-Item Variable Komunikasi (X2)	70
Table 4.8 : Distribusi Frekuensi Item-Item Variable Kinerja (Y).....	72
Table 4.9 : Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas	76
Table 4.10: Rekapitulasi Hasil Nilai Analisis Regresi Berganda	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Hasil Analisis Data
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi

ABSTRAK

Lely Arisena, 2008 SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT .KAI "Kota Baru" Malang
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Komunikasi, Kinerja

PT. KAI sebagai perusahaan transportasi darat tidak bisa lepas dari persaingan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menurut KAI akan dapat diperkecil dengan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengguna jasa, serta berusaha memenuhi apa yang pengguna jasa harapkan dengan cara memuaskan dari para pesaingnya. Kinerja karyawan tidak terlepas dari kinerja perusahaan karena baik tidaknya tergantung pada upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa untuk memelihara karyawan agar dapat bertahan loyal terhadap perusahaan perlu melakukan komunikasi yang efektif serta pemberian kompensasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial, serta pengaruh dominan kompensasi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini memakai jenis penelitian eksplanatory yaitu menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji statistik yaitu uji F dan uji t. data diperoleh melalui kuesioner yang dinyatakan kepada 70 orang karyawan. Dari hasil analisis didapat hasil nilai $F_{hitung} 61,139 > F_{tabel} 7,01$, membuktikan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R^2 square sebesar 0,635. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dengan $t_{hitung} X_1 3,22 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,000 \leq 0,05$ dan nilai koefisien yang paling tinggi 0,804 (80.4%) mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel lainnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

ABSTRACT

Arisena, Lely. 2008. THESIS. "The Influences of compensation and communication in increasing the employees' achievement at PT KAI "Baru City" Malang

Advisor: Ahmad Sani Supriyanto, SE. M. Si

Keywords: Compensation, Communication, Work

As the firm of land transportation PT KAI can't be separated from a competition. Beside increasing of intensity of competition and quality of competitor, KAI said that it can be minimized by always looking at a necessity and customers' needs and getting active to supply what the customers hope, and also satisfying what others competitor wish. The employees' achievements also depend on company's achievements. And to keep the employees' loyalty, the company must apply good communication effectively and give such compensation.

The purpose of this research is to know the significant influences simultaneously and partially, and to know what dominant influences to the compensation and good communication at work. This research used kind of explanatory research by examining hypothesis that there is a significant influence between free variable of compensation and communication and attached variable to employees' achievement.

The analysis instrument is analytical twice regression and statistic test, that is F and t test. The data were gotten from questioners addressed to 70 employees. The result of this research is the value of $F_{count} 61.139 > F_{table} 7.01$ that proves the variable (X) influences significantly into attached variable (Y) as employees' achievement. With adjusted value R^2 square amount 0.635, while the result of t test shows that compensation variable (X_1) with $t_{count} X_{13.22} \geq t_{table} 1.99$ and value of $p=0.000 \leq 0.05$ and highest value of coefficient is 0.804 (80.4%) has dominant influence than other variables for increasing spirit of employees' achievement.

ليلي اريسينا، ٢٠٠٨ البحث الجامعي. الموضوع : " تأثير التعويض و المواصلات في ترقية عمل الموظف PT. KAI " مدينة باتو" مالانج

المرتبّي : الأستاذ احمد ثاني سوفرينطو، س أي.، المحستير

الكلمات الأساسية : التعويض، المواصلات، العمل

PT.KAI بكونه من احد الشركة التجارية في وسيلة النقل و الركوب البرّي لا تنفصل عن المنافسة المهنية.زيادة ظهور المنافسة و عدد المنافس عند رأي PT.KAI يستطيع ان يقلله بمداومة التعيين للحوائج و شهية المستخدم لخدمة الركوب البرّي. وكذا بالسعاية لمكافئة كل ارجاء المستخدم احسن و أكمل من المنافس الأخرى. عمل الموظف كذا لا تنفصل بعمل الشركة لأن خيرها و شرّها تتعلق على سعي الشركة في ترقية عمل الموظف. وبالجملة بأن السعي ليرعى ولاء الموظف لدى الشركة هو ان يعامل المواصلات الطيبة و اعطاء التعويضات.

وهدف هذا البحث هو ليعلم التأثير المهمّ كلياً و تفصيلياً كذا التأثير المسيطر من التعويض و المواصلات عند ترقية العمل. هذا البحث يستعمل نوع البحث اكفلنطوري وهو اختبار الفرضية هل هناك التأثير المهمّ بين المتغير الحري وهو التعويض و المواصلات على المتغير المقيد وهو عمل الموظف.

ألة التحليل المستعمل هو التحليل رقرسي الثنائى و الإختبار الإحصائي وهو اختبار F و t. والبينة تحصل من الإستفتاء الموزّع الي ٧٠ الموظفين في الشركة. ومن التحليل حصل قيمة F حسابي $F < 61.139$ حدوي ٧.٠١، وذلك يثبت بان المتغير الحري (X) له اثر مهمّ متوافقياً على المتغير المقيد (Y) او عمل الموظف. بقيمة ادجوستيد R^2 سقوير قدر ٠.٠٦٣٥. اما حاصل الإختبار يدلّ على أنّ المتغير التعويض (X_1) مع t حسابي $X_1 \leq 3.022$ حدوي ١.٠٩٩ و قيمة $p = 0.0000 \geq 0.05$ و قيمة المعامل الأعلى ٠.٠٨٠٤ (٨٠.٤%) له اثر مسيطر بالنسبة الى المتغير الأخرى لقصد ترقية حماسة الموظف في العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sarana transportasi memegang peranan yang sangat penting dalam memperlancar kegiatan ekonomi. Tanpa ditunjang oleh sarana transportasi dalam kegiatan ekonomi, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang diinginkan. Peranan jasa transportasi menjadi sangat penting bagi perekonomian karena secara langsung dapat membuka serta mendukung kegiatan perekonomian.

Seiring dengan kemajuan teknologi dibidang transportasi dewasa ini, sarana-sarana pengangkutan semakin berkembang pesat. Demikian juga perusahaan-perusahaan dibidang transportasi semakin banyak bermunculan, baik itu perusahaan perseorangan yang bagi perusahaan sejenis, akan mempertajam persaingan dalam menarik konsumen.

Bagi perusahaan pengangkutan darat seperti angkutan kereta api peningkatan kualitas pelayanan sangat besar pengaruhnya terhadap keputusan pengguna jasa dalam menggunakannya. Penambahan sarana fisik dan perubahan system pelayanan kearah efektifitas dan efisien akan memberikan keputusan tersendiri bagi pengguna jasa kereta api.

PT. KAI sebagai perusahaan transportasi darat tidak bisa lepas dari persaingan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing

menurut KAI akan dapat diperkecil dengan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengguna jasa, serta berusaha memenuhi apa yang pengguna jasa harapkan dengan cara memuaskan dari para pesaingnya.

Hal utama yang harus diprioritaskan dalam kondisi persaingan yang ketat adalah kepuasan pengguna jasa agar dapat bertahan, bersaing dan menguasai pasar. Kepuasan pengguna jasa ditentukan oleh kualitas pelayanan yang baik, sehingga jaminan kualitas pelayanan menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

perusahaan sendiri dirasa semakin penting, artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha suatu perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi khususnya mengenai kinerja karyawan yaitu dengan cara membina hubungan baik dengan bawahan yang salah satunya yaitu melalui proses komunikasi agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental serta memiliki ketrampilan yang bagus.

Keberhasilan dalam mencapai segala sesuatu merupakan harapan bagi semua perusahaan. Untuk itu PT. KAI hendaknya melaksanakan komunikasi guna menunjang dan bahkan sangat diperlukan bagi terlaksananya tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen.

Komunikasi juga mempunyai faktor yang sangat penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Gitosudarmo,2000:213)“Oleh karena kompleksnya proses komunikasi, permasalahan dapat muncul pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi”. Selain itu (Keith Davis dan John W Newstrom,1985:151) juga mengemukakan bahwa “ Apabila komunikasi efektif, ia dapat mendorong timbulnya prestasi lebih baik dan kepuasan kerja”.

Komunikasi yang efektif merupakan sesuatu yang penting bagi seorang pemimpin. Paling tidak untuk dua alasan(Purwanto,1997:20): *pertama*, komunikasi merupakan pertukaran informasi. *Kedua*, komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lain. Komunikasi adalah proses pencapaian suatu pesan dari seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Selain itu adapun langkah lain yang harus dilakukan oleh PT. KAI guna meningkatkan kinerja bawahannya adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan prestasi kerjanya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin dapat memenuhi kebutuhannya secara minimal, misalnya kebutuhan makan, pakaian dan perumahan.

Suatu perusahaan mempunyai berbagai kompetensi untuk menarik, mempertahankan orang-orang serta memotivasi agar memperoleh kebutuhan pribadi dan organisasi. perusahaan dapat menciptakan iklim kerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan dan pemberian tunjangan prestasi diberikan pada karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari kinerja perusahaan karena baik tidaknya tergantung pada upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa untuk memelihara karyawan agar dapat bertahan loyal terhadap perusahaan perlu melakukan komunikasi yang efektif serta pemberian kompensasi. Kompensasi dianggap penting oleh para karyawan karena pemberian kompensasi tersebut mempunyai dampak yang sangat penting atas perilaku dan prestasi kerja. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting sekali bagi individu. Karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin kinerja yang baik kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah, mereka

baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dan karyawan yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil akan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat pada waktunya sehingga dapat merugikan perusahaan.

Oleh karena itu kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri agar tercapai keefektifan dan keefisienan tercapainya tujuan, dan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas maka PT. KAI perlu mengadakan komunikasi yang efektif serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja bawahan.

Adapun yang menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan di PT.KAI "Kota Baru" Malang, diantaranya adalah karena PT.KAI "Kota Baru" merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dimana kemampuan SDMnya sangat menentukan. Dalam hal ini karyawan dituntut dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada para pengguna jasa kereta api sehingga dapat menimbulkan kepuasan konsumen yang secara langsung akan berdampak pada profit perusahaan. Namun sebaliknya bagi perusahaan harus dapat memberikan pelayanan kepada para bawahannya yang mana dapat menumbuhkan perasaan puas yaitu dengan cara melakukan komunikasi secara efektif serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan tema penelitian yang penulis lakukan, maka keberhasilan dalam kinerja karyawan khususnya bagian operasional itu tidak lain karena pengelolaan manajemen yang baik oleh PT.KAI.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melihat begitu pentingnya peranan perusahaan khususnya mengenai, komunikasi serta kompensasi yang telah diterapkan oleh PT.KAI untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan pertimbangan seperti itu penulis ingin mengetahui dan menganalisa dengan mengadakan penelitian yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI “STASIUN KOTA BARU ” MALANG**

Dengan demikian, penelitian ini pada satu sisi dapat dianggap sebagai uji teori kompensasi serta komunikasi. Dalam arti bagaimana teori-teori tersebut itu bisa memperoleh gambaran mengenai peranan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk penelitian yang lebih lanjut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja bawahannya?
2. Apakah faktor kompensasi dan komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja bawahannya?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait baik secara praktis maupun teoritik, yang meliputi :

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan informasi bagi dunia akademisi khususnya dilingkungan UIN Malang mengenai peranan PT. KAI "Kota Baru" Malang dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk lembaga tempat penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain :

- a. Bagi PT.KAI "Kota Baru" Malang, semoga menjadi umpan balik dalam rangka lebih memahami diri dan lingkungan perusahaan dalam memainkan perannya agar lebih bisa mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi almamater semoga menjadi tolak ukur keberhasilan perkuliahan dan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi yang memerlukan dalam penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai tambahan khazanah perpustakaan di UIN Malang.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan keilmuan yang terkait, sekaligus sebagai bahan tela'ah bagi penelitian selanjutnya.

1.5. BATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, supaya dalam pembahasan ini tidak menimbulkan pengertian ganda, maka sangat perlu kiranya diberikan batasan-batasan masalah.

Adapun batasan penelitian dalam penelitian ini hanya membahas teori kompensasi yang merupakan semua pendapatan berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Selain teori kompensasi, juga akan dibahas mengenai teori komunikasi di mana komunikasi yang dimaksud peneliti merupakan teori komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan dan komunikasi antar individu (kelompok) satu dengan yang lain didalam suatu organisasi.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya guna mempermudah dalam pengumpulan data, adapun hasil dari ringkasan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

TABEL 2.1
Tabel penelitian terdahulu dan perbedaannya dengan peneliti sekarang

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Siti Nur Asiyah 2004	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan sepatu ARISKON Mojokerto	1. Komunikasi 2. Prestasi Kerja	1. Secara simultan kompensasi organisasi mempunyai pengaruh yang significant terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 13,194. hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap terciptanya prestasi kerja. 2. Secara parsial dengan uji t diketahui bahwa variable komunikasi nonverbal berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 3,409 sedangkan pengaruh komunikasi verbal sebesar 2,393.
Dzawi Ulfah Murtafi'ah 2006	Usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi melalui pemberian insentif (study pada PT. kertas	1. Prestasi Kerja 2. Insentif	1. Secara simultan insentif mempunyai pengaruh yang significant terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 7,947 hal ini berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam

	LECES(Persero) Probolinggo)		peningkatan kerja karyawan 2. Secara parsial dengan uji t diketahui bahwa variable insentif non material berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 7,947 insentif material sebesar 2,089
Lely Arisena 2008	Pengaruh kompensasi dan komunikasi dalam peningkatan kinerja karyawan PT. KAI "Stasiun Kota Baru " Malang	1.Kompensasi 2.Komunikasi 3.Kinerja	1. Secara simultan insentif mempunyai pengaruh yang significant terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 7,01 hal ini berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan 2. Secara parsial dengan uji t diketahui bahwa variable insentif non material berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 7,947 insentif material sebesar 2.412

2.2. KAJIAN TEORI

2.2.1. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Suatu cara perusahaan meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya

kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas yang terjamin.

Karyawan merupakan faktor utama dalam proses produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan nilai lebih yang proporsional melalui pendekatan yang manusiawi. Tidak ada pekerjaan yang tanpa upah, sesuai firman Allah SWT:

﴿يُبَخْسُونَ لَا فِيهَا وَهُمْ فِيهَا أَعْمَلُهُمْ إِلَيْهِمْ نُوفٍ وَزِينَتِهَا الدُّنْيَا الْحَيَاةُ يُرِيدُ كَانَ مَنْ

Artinya : *“Barang siapa yang menghendaki kehidupan duniawi dan perhiasannya niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka didunia dengan sempurna dan mereka didunia itu tidak akan dirugikan”* (QS. Huud:15)

Hasibuan (2001:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Veithzal (2003:357) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk

tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar majikan.

Suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan , peralatan, rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti *General Chek-Up* kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (ASKES).

Pengertiann kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, fasilitas perumahan, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat pada dokter .

Arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan. Apabila kompensasi yang diterima setiap kryawan sesuai dengan jumlah kepuasan kerja sekaligus merasa telah tercipta rasa keadilan dalam hubungan kerja.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat

dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

Penentuan kompensasi dalam islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat yang jelas.

Dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa islam mengharuskan dalam kontrak kerja, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya , besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar ketrampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan. Sesuai firman Allah:

جَاءَتْكُمْ قَدْ غَيْرُهُ إِلَيْهِ مِّن لَّكُمْ مَا اللَّهُ أَعْبُدُوا يَنْقَوْمِ قَالَ شُعَيْبًا أَخَاهُمْ مَدِينِ وَإِلَى
فِي تَفْسِدُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبَخَّسُوا وَلَا وَالْمِيرَانَ الْكَيْلَ فَأَوْفُوا رَبِّكُمْ مِّن بَيْنَةٍ
مُّؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنْ لَّكُمْ خَيْرٌ ذَلِكُمْ إِصْلَاحِهَا بَعْدَ الْأَرْضِ

Artinya : "Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya "(QS.Al-A'raf:85).

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, syari'at islampun telah memberikan hukum yang harus diperhatikan bagi para majikan untuk meberikan perlindungan bagi karyawan. Salah satunya yaitu menyegerakan gaji atau upah. Dalam islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Dalam hal ini rasulullah SAW bersabda:

Artinya : " Berikanlah gaji pekerja sebelum kering keringatnya"

Atas dasar inilah, maka ketika syara' memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara' ikut menentukan pekerjaannya, jenis, waktu, upah serta tenaganya. Sedangkan upah yang diperoleh seorang pekerja sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan merupakan hak milik (yang halal) dari orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang telah ia curahkan.

2. Tujuan-Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan, akan tetapi tujuan kompensasi yang mengandung nilai positif. Tujuan dari

kompensasi harus dapat dipadukan agar tingkat tepat kompensasi yang untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan. Karena itu perlu dilakukan evaluasi tiap pekerjaan, melakukan survey pengupahan dan penggajian, serta menetapkan harga setiap pekerjaan. Tujuan diberikannya kompensasi menurut Handoko (2001:156) yaitu :

1. Memperoleh *Personalia Qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplay dan permintaan tenaga kerja. Karena kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

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

3. Menjamin keadilan

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

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru, dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana-rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6. Memenuhi peraturan legal

Administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintahan yang mengatur kompensasi karyawan.

Adapun kesimpulan dari tujuan-tujuan administrasi kompensasi adalah sebagai pedoman di dalam pengupahan dan penggajian yang semakin efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu mengevaluasi pekerjaan-pekerjaan, melakukan survey pengupahan dan penggajian serta menetapkan harga setiap pekerjaan.

3. Proses Kompensasi

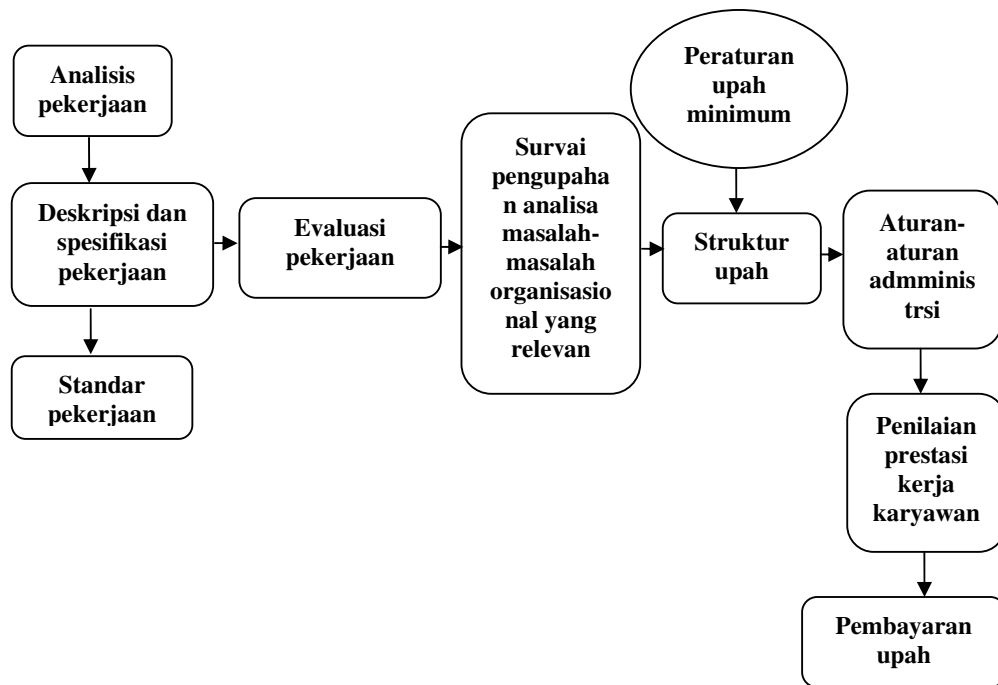
Proses kompensasi menurut Handoko (2001:161) merupakan suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji, pemberian kompensasi pelengkap, seperti pembayaran asuransi, cuti sakit dan sebagainya.

Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survey pengupahan, dan penggajian, rencana-rencana kompensasi variabel, penelitian prestasi kerja, dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah serta benefit.

Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskriptif pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasi yang relevan, penentuan "harga" pekerjaan, dan akhirnya pembayaran upah kepada karyawan.

Aliran kegiatan tersebut digambarkan secara ringkas dalam gambar 1 dibawah ini.

Gambar 2.1
Proses Penentuan Upah



Sumber : Handoko (2001:163)

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen mnajemen Sumber Daya Manusia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari

faktor intern dan eksteren perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaannya, kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak yang positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan KEPRESNYA
6. Biaya hidup (*cost of living*)
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

5. Bentuk Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Sampai saat pengertian dari kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) “.... Kompensai dengan pembayaran

keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.....”.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk upah, gaji, upah insentif, komisi dan bonus.

2. Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga memiliki peranan yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja peranan yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85) yaitu “semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan” menurut Dessler pula, membagi kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan hari raya, kesejahteraan karyawan JAMSOSTEK dan pelayanan kesehatan.

Kompensai tak langsung menurut mangkunegara (2001:86) mempunyai tujuan untuk memperkecil *Turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi tak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, di mana contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi,tunjangan,uang pensiun dan lain-lain.

2.2.2. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dalam perusahaan, komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dengan bawahannya. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi pimpinan karena dua alasan *pertama*, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, meminim, dan mengendalikan dilaksanakan. *Kedua*, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya.

Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain :

1. Menurut Gitosudarmo (2000:197) kompensasi merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada

penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

2. Keith Davis dan John W Newstrom(1985:150) menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain.
3. Flippo (1984:227) mengatakan bahwa komunikasi merupakan tindakan membujuk orang-orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan dengan cara yang dimaksud oleh si pembicara atau penulis
4. Mohyi (1999:111) juga mengemukakan bahwa komunikasi sebagai pemberitahuan atau suatu aktivitas pemindahan (penyampaian) informasi dari komunikator (pemberi informasi) kepada komunikan (penerima informasi) terlepas dari informasi itu dimengerti atau tidak yang jelas informasi itu harus sampai pada komunikan.
5. Al-Qur'an menyebutkan komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Terdapat beberapa ayat al-qur'an yang menunjukkan arti komunikasi

سَدِيدًا قَوْلًا وَقُولُوا لِلَّهِ أَتَّقُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتُوا

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, takutlah kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar".(QS. Al-Azhab:70)

﴿بَلِيغًا قَوْلًا أَنْفُسِهِمْ فِي هُمْ وَقَلَّ وَعَظُهُمْ عَنْهُمْ فَأَعْرَضَ قُلُوبِهِمْ فِي مَا اللَّهُ يَعْلَمُ الَّذِينَ أُوتِيَكَ﴾

Artinya : “Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang ada dalam hati mereka, karena itu berpalinglah kalian dari mereka, dan berilah pelajaran dan katakana kepada mereka perkataan yang membekas pada jiwa mereka”. (QS. An-Nisa’:63)

Dari beberapa pengertian tentang komunikasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk membuat orang lain mengerti apa yang dimaksud dalam komunikasi yang dilakukan

2. Proses Komunikasi

Sebagai suatu proses, komunikasi mempunyai persamaan dengan bagaimana seseorang mengekspresikan perasaan. Ada hal-hal yang berlawanan dan hal-hal yang sejalan. Serta meliputi proses menulis, mendengarkan, dan mempertukarkan informasi. Menurut Gitosudarmo (2001:) proses komunikasi dapat dibagi menjadi lima tahap yaitu :

1. Pengirim

Pengirim adalah orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikan kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa karyawan bisa pimpinan.

2. Penyandian (*Encoding*)

Penyandian merupakan proses mengubah informasi kedalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu untuk di transmisikan. Proses penyandian ini dilakukan oleh pengirim.

3. Pesan

Pesan adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima. Sebagian besar pesan dalam bentuk kata baik berupa ucapan ataupun tulisan. Akan tetapi beraneka ragam perilaku nonverbal dapat juga digunakan untuk menyampaikan pesan, seperti gerakan tubuh, raut muka dan lain sebagainya

4. Saluran

Saluran atau sering juga disebut dengan media adalah alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima. Saluran merupakan jalan melalui mana informasi secara fisik disampaikan. Saluran yang paling mendasar dari komunikasi antar pribadi adalah berupa komunikasi berhadapan muka secara langsung. Beberapa saluran media utama seperti televisi, radio, jaringan computer dan lain sebagainya.

5. Penerima

Penerima merupakan orang yang menerima informasi dari pengirim. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim.

6. Penafsiran (*Decoding*)

Penafsiran adalah proses menterjemahkan pesan dari pengirim, sebagian besar proses *decoding* dilakukan dalam bentuk menafsirkan isi pesan oleh penerima.

7. Umpan Balik (*Feed Back*)

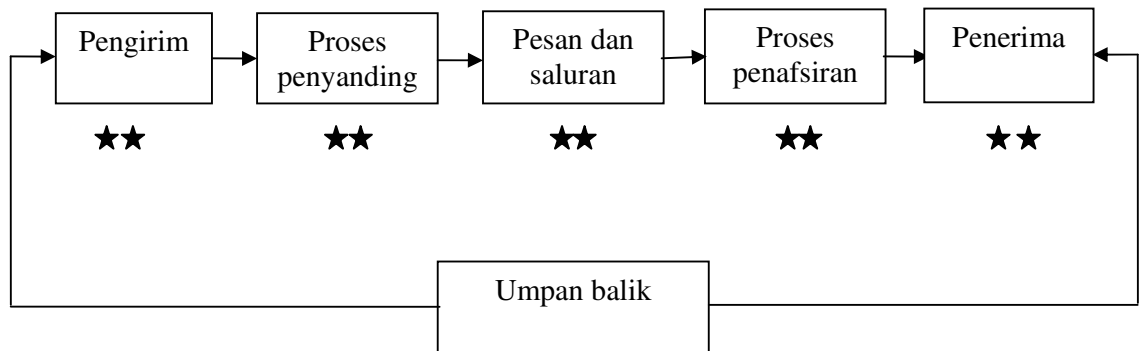
Umpan balik pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim. Umpan balik hanya terjadi pada komunikasi dua arah

8. Gangguan (*Noise*)

Gangguan adalah setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima. Gangguan dapat terjadi pada setiap element dari komunikasi.

Kelima tahap dalam proses komunikasi tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut :

Gambar 2.2
Tahap Proses Komunikasi



Keterangan :

★★ = Gangguan

Sumber : (Gitosudarmo,2000 :199)

3. Tujuan Komunikasi

Adapun tujuan komunikasi menurut Udai Pareek(1996:97) adalah :

1. Memberikan Informasi

Tujuan komunikasi yang utama mengirimkan informasi dari suatu sumber kepada individu maupun kelompok komunikasi. Berbagai jenis komunikasi dikirimkan dalam kebijakan organisasi dan peraturan serta perkembangan organisasi dan sebagainya.

2. Umpan Balik

Adanya umpan balik diperlukan bagi karyawan tentang prestasi kerja mereka, untuk bagian-bagian mengenai prestasi kerjanya dan manajemen yang lebih tinggi tentang pencapaian tujuan dan kesulitan yang dijumpai. Komunikasi dengan cara seperti ini akan membentuk pengambilan langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian organisasi.

3. Pengendalian

System informasi manajemen dikenal sebagai suatu mekanisme pengendalian. Informasi yang diberikan dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan sesuai dengan rencana semula.

4. Memecahkan Persoalan

Dalam banyak hal komunikasi bertujuan memecahkan persoalan. Dan hal-hal yang akan dilakukan berakhir pada penyelesaian masalah yang dapat diselesaikan dalam kelompok kecil maupun besar.

5. Pengambilan Keputusan

Untuk mencapai keputusan diperlukan banyak hal tentang kegiatan komunikasi, misalnya pertukaran informasi, pendapat, alternatif-alternatif yang ada, segi-segi menguntungkan atau tidak dalam pengambilan keputusan.

6. Pembentukan Kelompok

Komunikasi membantu pembangunan hubungan baik jika berlanjut secara kontinyu. Komunikasi merupakan pelicin agar suatu kelompok dapat berjalan dengan baik.

7. Menjaga Pintu

Komunikasi membantu hubungan organisasi dengan dunia luar. Organisasi dapat menggunakan lingkungannya untuk meningkatkan efektifitasnya.

8. Pengaruh

Suatu tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi peserta. Hal ini jelas kaitannya dengan komunikasi dari seseorang pelatih dalam mempengaruhi peserta. Demikian halnya dengan makin tinggi tingkat manajemen, makin besar peranannya untuk mempergunakan pengaruh.

4. Saluran Komunikasi

Mangkunegara (2001:151) mengemukakan bahwa Ada dua arah saluran komunikasi, yaitu saluran komunikasi arah ke atas yang merupakan komunikasi bawahan kepada atasan, dan saluran komunikasi arah ke bawah yang digunakan oleh atasan kepada bawahannya. Dua arah saluran komunikasi tersebut dikemukakan oleh Edwin B Filippo (1976:450) sebagai berikut

A more complete list of such upward channels of communication would include the following : 1) face-to-face contacts, 2)supervisory "cracker barrel" group meetings, 3) special organization wide elected councils that meet with top management periodically, 4)"speak up" programs where employees are given a telephone number to call, 5)anounymous-complaint boxes, 7)a grievance procedure, 8) morale questionnaires, 9) exit interview, 10) open-door policy, 11) the labor union, 12) the grapevine, 13) ombudsmen and ombudswomen, and 14) employee counseling programs.

Selanjutnya Edwin B Fillipo juga mengemukakan bahwa :

Among the downward channels would be the following: 1) the chain of command, 2)posters and bulletin, 3) company periodicals, 4) letters to employee, 5) empoloyee handbooks, 6)information racks, 7) loud speaker system, 8) pay interets, 9)the grapevine, 10)annual reports, 11)group meeting, and 12) the labour union

Berdasarkan pendapat tersebut diatas arah saluran komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Saluran komunikasi pegawai bawahan terhadap atasan yaitu:

- 1) Kontak secara tatap muka
- 2) Pertemuan kelompok pengawasan
- 3) Pertemuan dengan pemimpin (*top management*) secara periodik
- 4) Program "*speak-up*" dimana pegawai diberikan nomor telepon untuk memanggil
- 5) Kontak keluhan tanpa nama
- 6) Pertemuan pegawai dengan pemegang saham setiap tahun sekali
- 7) Menggunakan prosedur pengaduan

- 8) Kuisisioner mengenai moral
 - 9) Wawancara
 - 10) Kebijakan secara terbuka
 - 11) Perserikatan buruh / PBSI
 - 12) The grapevine
 - 13) Ombudsmen and ombudswomen
 - 14) Program penyuluhan pegawai
- b. Saluran komunikasi yang digunakan atasan kepada bawahan yaitu:
- 1) Perintah berantai
 - 2) Bulletin dinding dan poster
 - 3) Majalah perusahaan
 - 4) Surat kepada pegawai
 - 5) Buku pedoman pegawai
 - 6) Rak informasi
 - 7) Sistem pengeras suara
 - 8) Pay insert
 - 9) The grapevine
 - 10) Laporan tahunan
 - 11) Pertemuan kelompok
 - 12) Perserikatan buruh atau PBSI

2.2.3. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan individu.

Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2000:67) mengungkapkan definisi kinerja karyawan sebagai "*ungkapan seperti out put, efisiensi serta epektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas*". Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2000:64).

Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (1993:38), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang sesuai dengan karakter yang telah ditentukan.

As'ad (1991:47), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Veithzal (2003:309) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Ragam definisi kinerja diatas, menunjukkan, bahwa konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara para penulis. Namun, kinerja yang peneliti maksud adalah hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam persatuan periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diupayakan untuk meningkatkan kualitas maupun kuaninitas kerja karyawan tersebut, atau dengan kata lain karyawan harus dibantu untuk mengerti semakin jelas peranannya, mengenali peluang untuk mengambil resiko, mengadakan percobaan dan pertumbuhan dalam peranannya, mengenali kekuatan-kekuatan dan kelemahan dalam dirinya sendiri dalam menjalankan fungsi dalam peranannya tersebut, meskipun didalam pelaksanaaannya tidak mudah sebab banyak faktor

yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Dessler,1998:3).

Menurut perspektif Islam, bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal(balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini,pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Dalam QS.Al- Jumu'ah ayat 10 Allah AWT, berfirman :

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :” Apabila telah diturunkan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingtalah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung ”(QS. Al- Jumu'ah:10)

Dalam hadist juga diungkapkan bahwa seorang pekerja wajib memperbagus karyanya dengan bekerja secara profesional (ikhsan). Yaitu sebagai berikut:

Artinya : ”Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja, apabila ia bekerja melakukannya secara ihsan (profesional)”(HR-Tabrhani)

Di samping itu Allah juga menegaskan dalam surat Al-Mulk ayat 2 yang berbunyi:

الْغَفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي

Artinya : "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasalagi maha pengampun"(QS.Al- Mulk:2)

Dari beberapa kutipan ayat dan hadist diatas,tampak hubungan teologis antara pekerjaan dengan aspek-aspek trasendental ketuhanan, jadi, manusia bekerja tidak hanya sekedar untuk keuntungan tetapi berdimensi spiritual yang bersumber dari teologi. Dengan pandangan demikian, manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanat dan kesetaraan, karena hal itu, adalah tugas ilahiyah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sesuai dengan pendapat Devis(dalam Mngkunegara 2002:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*), dimana dapatdirumuskan sebagai berikut :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Penjelasan:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara individual, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*intellectual quotient, IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

2) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan individu.

Berdasarkan analisisnya, Freaser(1992:47-48) telah menentukan tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, yaitu pekerjaan itu sendiri dan lingkungan pekerjaan, yakni struktur individu dan kebutuhan individu dari pelaku pekerja. Dalam lingkungan pekerja misalnya, hubungan antara penyelia dan karyawan perlu diadakan koreksi-koreksi untuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi melalui hirarki yang tidak beku, sementara diluar lingkungan pekerjaan formal, pemberian semangat kerja melalui reaksi juga sangat penting.

3. Pengukuran Kinerja

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sangat sulit untuk ditemukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu perlu diukur secara periodik 6 bulan atau minimal setiap tahun agar dievaluasi

perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya (Mangkunegara 2005:120)

Menurut Meler (dalam As'ad,1996:63), untuk memudahkan pengukuran kinerja seseorang dapat dilakukan dengan cara membagi menjadi dua jenis,yaitu:

1. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar obyektif
2. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seseorang dalam tugas biasanya didapat melalui *jugments* atau pertimbangan subyektif.

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharman (2000:154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan,kesalahan,dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam ukuran waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, keterampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan

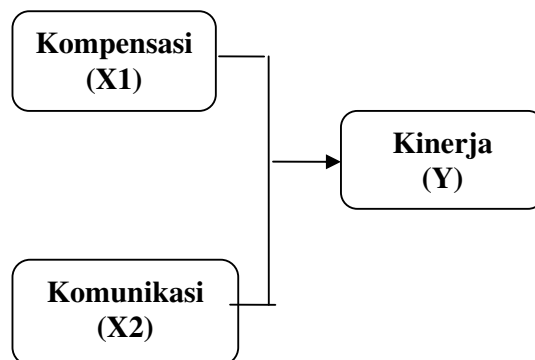
c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

2.3. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan pengkajian secara sistematis mengenai peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya, maka disusunlah suatu kerangka berfikir

Gambar 2.3
Kerangka Berfikir



Penjelasan

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi tersebut akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang kurang akan mengurangi kinerja karyawan (Veithzal, 2005:357).

Menurut Gitosudarmo (2000:197) kompensasi merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

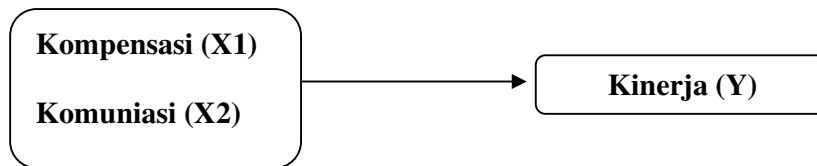
Komunikasi penting dilakukan agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi pimpinan karena dua alasan *pertama*, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, meminim, dan mengendalikan dilaksanakan. *Kedua*, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya.

2.4. Model Konsep

Berdasarkan pengkajian secara sistematis mengenai peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya, maka disusun model konsep

Gambar 2.4

Model Konsepsi

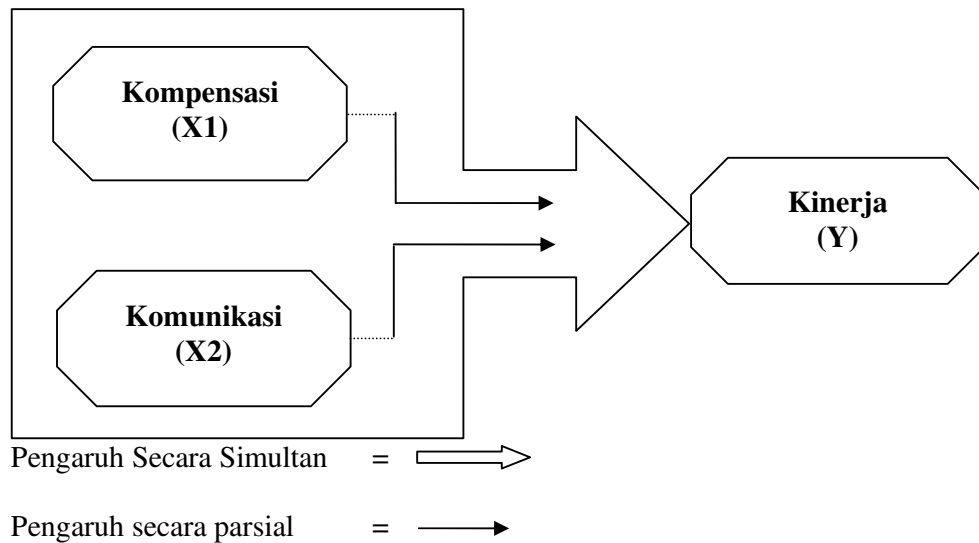


2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, dapat dijabarkan kedalam variebel penelitian. Agar variabel tersebut dapat diamati dan diatur, maka perlu dijabarkan terlebih dahulu dalam bentuk hipotesis.

Hipotesis merupakan suatu pemecahan atau jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang bertujuan sebagai tuntutan sementara dipenelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya sebelum pada teori yang terbukti kebenarannya.

Gambar 2.5
Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis, maka dapat dinyatakan secara verbal bahwa :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi (X1), dan komunikasi (X2) secara simultan terhadap variable kinerja (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi (X1), dan komunikasi (X2) secara parsial terhadap variable kinerja (Y).
3. diduga kompensasi (X1) berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, pada dasarnya tujuan penelitian adalah untuk memecahkan masalah sehingga langkah-langkah yang akan ditempuh dalam penelitian harus sesuai dengan masalah yang dirumuskan. Metode penelitian dipakai sebagai acuan tentang rencana dan prosedur sebagaimana penelitian ini dilaksanakan.

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sumber data dan dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil sebagai sampelnya. Penelitian ini dilaksanakan di PT.KAI "Kota Baru" yang terletak di Jln. Trunojoyo No.10 Malang. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

3.2. Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan strategi dari peneliti untuk mengatur sedemikian rupa agar memperoleh data yang valid, reliabel dan absah.

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian Eksplanatory atau penjelasan. Menurut Singarimbun (1989:5) penelitian *Eksplanatory* adalah penelitian

yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan melalui pengujian hipotesa.

Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang akan dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai peran perusahaan dalam meningkatkan kinerja bawahan.

3.3. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah mulai pada tanggal 10 Juli s/d 08 Agustus 2007.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2004:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian operasional PT.KAI "Kota Baru" yang jumlahnya kurang lebih 90 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, untuk mendapatkan sample yang *Representatif*, Arikunto (2002:109). Maka penelitian menggunakan sampel berstrata (*Stratified Sample*) yaitu peneliti berpendapat bahwa populasi terdiri atas tingkat-tingkat atau strata, maka pengambilan sample tidak boleh secara random (Arikunto,1998:125).

Adanya strata tidak boleh diabaikan, dan setiap strata harus diwakili sebagai sample.

Menurut Arikunto (1998:120) terpenting dan perlu diperhatikan dalam sebuah penelitian adalah terpenuhinya jumlah (*Quotum*) yang telah ditetapkan. Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% / 20-25% atau lebih. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan bagian produksi yang diambil secara berstrata.

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel ini menurut (Arikunto,1998:107). Memberi pendapat untuk sekedar batasan maka apabila obyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah obyeknya besar (lebih dari seratus) dapat diambil 20-25% atau lebih. Sesuai dengan kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga serta biaya yang tersedia.

Jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT.KAI Kota Baru Malang berjumlah 90 orang karyawan, namun disini peneliti hanya mengambil 70 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak berdiam diri di perusahaan. Hal itu dikarenakan jabatan mereka yaitu sebagai kondektur,

di mana mereka harus mengikuti setiap kereta yang sedang berjalan sesuai dengan tugas mereka.

3.6. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data-data diantaranya adalah :

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi atau lainya dan kemudian diolah dan disajikan oleh peneliti. Dimana data primer tersebut adalah hasil kuisisioner dari responden (karyawan PT.KAI "Kota Baru").

3.6.1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai pelengkap dari data primer yang konsep penerapannya masih sangat murni dan masih perlu direfleksikan kembali kedalam teori-teori terkait, data sekunder meliputi data pustaka, data arsip, data-data publikasi dll.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Menyusun teknik pengambilan sampel merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variabel yang tepat. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan beberapa jenis data yang diantaranya adalah:

3.7.1. Observasi

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengandalkan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti.

3.7.2. Interview/ wawancara

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan obyek peneliti seperti karyawan dan pihak manajemen personalia guna memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti.

3.7.3. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data yang berbentuk variabel yang berupa catatan, buku, surat-surat, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.

3.7.4. Quisioner

Sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti memberikan data yang berkaitan dengan penelitian tentang peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Data diuji dengan uji validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh valid dan reliable.

3.8. Teknik Pengukuran Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (*Likert Scale*). Sugiono (2004:86) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian variable tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Didalam penelitian ini yang akan diukur adalah peranan kompensasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KAI "Kota Baru" Malang dan yang akan digunakan adalah pengukuran item-item pernyataan yang positif (*Fafourebel*).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut diberi skor, misalnya :

Untuk jawaban SS di beri skor	= 5
Untuk jawaban S di beri skor	= 4
Untuk jawaban KS di beri skor	= 3
Untuk jawaban TS di beri skor	= 2
Untuk jawaban STS di beri skor	= 1

3.9. Devinisi Operasional Variabel

Menurut Arikunto (1998:97) variabel merupakan objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Namun, Sugiono (2004:31) mengemukakan bahwa variabel merupakan sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi bagian yaitu, variabel kompensasi dan komunikasi (*Independent Variabel*) dan variabel kinerja (*Dependent Variabel*).

1. Variabel bebas, yaitu peran kompensasi dan komunikasi sebagai variable X
2. Variabel terikat, yaitu kinerja karyawan sebagai variable Y

TABEL 3.2
Devinisi Operasional Variabel
Konsep, Variable, Indicator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi (X1)	Kompensasi Langsung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah gaji yang diterima per bulan ▪ Gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
		Kompensasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian insentif ▪ Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan ▪ Pemberian THR ▪ Kemudahan mendapatkan THR
Komunikasi	Komunikasi (X2)	Komunikasi internal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dari atasan ke bawahan ▪ Komunikasi dari bawah ke atas
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standar tugas
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketelitian ▪ Kerapian ▪ Kesesuaian tugas
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Batas waktu

3.10. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah

3.10.1. Uji Data

1. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu data dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks *Product Moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya yang mana r hitung dapat didapat dengan rumus (Arikunto ,1998:162)

Secara statistic, uji validitas dilakukan dengan tehnik *Product Moment*. (Arikunto,1998:255)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Pengaruh variable X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total tiap item

N = Jumlah responden

Bila probabilitas hasil korelasi (lebih kecil dari) $< r$ hitung maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila hasil korelasi (lebih besar dari) $> r$ hitung.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1998:192).

Instrument di katakan reliabel apabila instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1998:193).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut Malhotra (1989:34) suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0,6 atau lebih.

3.10.2. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut(Sugiyono,2005:250):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi x1

b2 = Koefisien regresi x2

b3 = Koefisien regresi x3

e = *Standart Error*

3.10.3. Pengujian Koefisien Persamaan Regresi

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan tersebut bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistic sebagai berikut :

1. Uji F (Simultan)

Untuk menguji koefisien korelasi secara bersama-sama (simultan) digunakan pendekatan dengan formula (Sugiyono,2004:190) sebagai berikut:

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel ganda

n = Jumlah anggota sample

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau $P < 0,05$.

Adapun langkah-langkah analisis uji simultan adalah sebagai berikut:

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ table}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variable X dan Y.

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ table}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh simulntan antara variable X dan Y.

2. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut signifikan secara statistik, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat(Sugiyono,2004:194).

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

Keterangan :

R = Koefisien regresi

N = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

3. Uji Determinasi (R^2)

Menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel lainnya. Dengan kata lain R^2 untuk menunjukkan arah dan tingkat keeratan hubungan. Untuk menghitung nilai R^2 digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

Range R^2 berkisar antara 0 – 1, jika mendekati 1 berarti nilai Y sangat dekat dengan garis regresi (variable Y berhubungan dengan variablel X). dan sebaliknya apabila R^2 mendekati nilai 0 berarti nilai Y jauh dari garis regresi (variable Y tidak berhubungan erat dengan variablel X).

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

4.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Stasiun Kota Baru Malang dibangun diatas lahan seluas 13.340 M2 yang terletak dijalan Trunojoyo No.10 Malang dengan karyawan sejumlah 90 personil. Stasiun ini memiliki 6 macam jenis kereta api yang beroperasi dengan ruang lingkup antara batas sinyal masuk arah Blimbing dan sinyal masuk arah Malang Kota Lama.

Stasiun ini juga masih mempunyai beberapa rute jaringan yang masih dioperasikan yang meliputi :

a. Lintas Raya

Surabaya / Lawang–Blimbing–Malang KotaBaru–Malang
KotaLama-Pakisaji–Kepanjen / Blitar

b. Lintas Cabang

Malang KotaLama-Malang Jagalan

Luas bangunan Stasiun Kota Baru Malang adalah 1.833 M2, dan dibangun diatas lahan seluas 13.340 M2 yang masing-masing bagian digunakan untuk :

1. Parkir

⇒ Depan stasiun (Jln. Trunojoyo)

2. Loket

⇒ Sebelah Selatan : Terdiri 4 loket penjualan langsung untuk kelas ekonomi

⇒ Sebelah utara : Terdiri 2 loket reservasi untuk kelas eksekutif dan bisnis

⇒ Pelayanan reservasi dibuka mulai jam 08.00 sampai 16.00 WIB

⇒ Pelayanan tiket via telephon (diantar sampai rumah)

⇒ Pelayanan karcis peron dilayani di loket ekonomi dan eksekutif

3. Telepon Umum Koin

⇒ Didepan pintu keluar : 4 buah telepon umum koin

4. Angkutan Lanjut

⇒ Lewat depan stasiun (Jln. Trunojoyo)

- Angkutan kota lin ADL : Arjosari, Dinoyo, Landungsari
- Angkutan kota lin AL : Arjosari, ITN, Landungsari
- Angkutan kota lin AMG : Arjosari, Mergosono, Gadang
- Angkutan kota lin ABG : Arjosasi, Borobudur, Gadang
- Angkutan kota lin GA : Gadang, Arjosari
- Angkutan kota lin AJG : Arjosari, Janti, Gadang
- Angkutan kota lin MM : Madyopuro, Mulyorejo

⇒ Lewat belakang stasiun (Jln. P. Sudirman)

- Angkutan kota lin TST :Tawang Mangu, Sarangan, Tasikmadu

⇒ Pelayanan taksi : Taksi Argometer

5. Loker

⇒ Tempat penitipan barang / tas di stasiun sebelah selatan

6. Ruang eksekutif (VIP Room)

7. Musholla

8. Kamar kecil / Toilet

9. ATM BNI

10. Wartel

11. Layanan informasi didepan loket ekonomi

12. Petugas informasi (kerjasama dengan CIP depan loket ekonomi)

13. Keamanan dan ketertiban : POLSUSKA, Hansip, dan bantuan dari POLRI

14. Petugas kebersihan

4.1.2. Lokasi Dan Wilayah Stasiun Kereta Api Kota Baru Malang

Lokasi merupakan faktor penting dalam setiap usaha. Pemilihan lokasi terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah pangsa pasar, fasilitas dan biaya transportasi, tersedianya tenaga kerja, tujuan stasiun kereta api Kota Baru dan perkembangan stasiun Kota

Baru dimasa depan, atas pertimbangan tersebut maka pihak stasiun memilih lokasi yang beralamatkan di Jln. Trunojoyo No.10 Malang.

4.1.3. Visi, Misi, Tujuan Dan Motto

Dalam melaksanaka strategi pengembangan dan pembangunan, Stasiun Kereta Api “Kota Baru” Malang mempunyai visi, misi, dan tujuan sebagai berikut:

1. Visi Stasiun Kota Baru Malang :

1. Seluruh lapisan masyarakat adalah pelanggan
2. Berkembang dan terdepan dalam keselamatan dan keandalan
3. Pelopor dalam pembangunan yang berwawasan lingkungan
4. Karyawan bangga dan sejahtera
5. Keuangan perusahaan sehat

2. Misi Stasiun Kota Baru Malang :

1. Mewujudkan transportasi yang bersifat masal untuk pertumbuhan ekonomi serta menunjang pembangunan sektor lain dan pemerataannya
2. Mampu menghidupkan diri sendiri dan memupuk keuntungan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan.
<http://www.infoka.kereta-api.com/profil/?idcon=32&subcat=visi+misi>

4.1.4. Tujuan Stasiun Kota Baru Malang :

1. Turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya dibidang transportasi.
2. Mendukung penyediaan barang atau jasa dibidang perkereta-apian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar domestic maupun mancanegara
3. Meningkatkan kemampuan perawatan prasarana dan sarana perkereta-apian, serta menyelenggarakan usaha penunjang di bidang prasarana dan sararana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

<http://www.infoka.kereta-api.com/profil/?idcon=32&subcat=visi+misi>

4.1.5. Produk Pelayanan Stasiun Kereta Api Kota Baru Malang

1. Fungsi Stasiun
 - ⇒ Tempat naik turun penumpang dan barang
 - ⇒ Tempat pelayanan angkutan penumpang dan angkutan barang
2. Ruang Lingkup
 - ⇒ Operasional stasiun kereta api Kota Baru Malang meliputi batas sinyal masuk arah Blimbing dan sinyal masuk arah Malang Kota Lama

3. Pembinaan Karyawan

⇒ Dilaksanakan minimal sekali dalam sebulan dengan cara :

- Bersama-sama
- Kelompok
- Individu

⇒ Diadakan pertemuan antar unit dengan cara

- Rapat koordinasi para KUPT lingkungan Malang
- Kerja bakti setiap hari Jum'at

⇒ Ruang lingkup pelayanan

- Pelayanan tiket penumpang
- Pelayanan barang hantaran dan bagasi
- Pelayanan parkir kendaraan
- Pelayanan ruang tunggu
- Pelayanan informasi
- Pelayanan kantin
- Pelayanan ATM Bank BNI
- Toilet (kamar kecil)
- Loker (tempat penyimpanan barang)

4.1.6. System Pelayanan Karcis

1. Pemesanan

- ⇒ Untuk KA klas eksekutif dan bisnis : Pemesanan tiket dilayani samapai dengan 30 hari
- ⇒ Untuk KA klas ekonomi : Tidak melayani pemesanan
- ⇒ Kereta api yang dilayani
 - Klas eksekutif dan bisnis : Seluruh KA yang online
 - Klas ekonomi : Matarmaja, Tawangalun, Penataran

2. Penjualan Langsung

- ⇒ Dilayani 3 s/d 6 jam sebelum keberangkatan KA (dibuka lebih awal)
- ⇒ Untuk KA klas Eksekutif dan bisnis : Dilayani diruang reservasi
- ⇒ Untuk KA klas Ekonomi : Dilayani di loket ekonomi Hall pintu masuk

3. Pelayanan Angkutan Rombongan

- ⇒ Untuk klas eksekutif dan bisnis dilayani sebelum 30 hari tanggal keberangkatan
- ⇒ Untuk klas ekonomi dilayani 10 hari sebelum tanggal keberangkatan

⇒ Pelayanan dilakukan di kantor Kepala Stasiun (Tata Usaha)

4. Prosedur Pelayanan Pemesanan Karcis

⇒ Calon penumpang mengisi formulir pemesanan

⇒ Formulir pemesanan diisi diserahkan kepada petugas, kemudian diteliti : tanggal, nama KA, kelas, jenis penumpang, dan jumlah penumpang

⇒ Karcis dicetak dan setelah dilakukan pembayaran kemudian diserahkan kepada calon penumpang

5. Prosedur pelayanan karcis rombongan

⇒ Mengajukan surat permohonan kepada kepala stasiun

⇒ Pengajuan permohonan dilakukan sebelum 30 hari tanggal keberangkatan (khusus KA klas Eksekutif dan Bisnis) dan 10 hari sebelum keberangkatan (KA klas Ekonomi)

⇒ Membayar uang muka sebesar 20 % dari total biaya

6. Fasilitas Khusus

⇒ Bagi perintis dan legion veteran diberikan diskon sebesar 30% untuk semua klas KA

⇒ Bagi lansia diberi diskon 20% untuk semua klas KA

4.1.7. Struktur Organisasi Stasiun Kereta Api Kota Baru Malang

Struktur organisasi merupakan kerangka dari hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain, atau antara pimpinan dengan karyawan pada sebuah perusahaan. Struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena sangat berhubungan erat dengan pembagian tugas kerja (*Job Description*) yang tegas dan penuh tanggung jawab.

Stasiun Kota Baru Malang membentuk struktur organisasi dengan tujuan dapat terlaksanakannya tugas serta tujuan instansi karena semua tugas dan tanggungjawab telah terbagi secara berjenjang dan setiap bagian telah mengetahui tugas pokok dan hubungan kerjanya.

Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama yang disusun sesuai dengan jenjang dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga terjalin kerja sama yang baik dan terkoordinir antara bagian satu dengan bagian yang lain.

Untuk itu perlu adanya struktur organisasi yang tujuannya untuk mengetahui fungsi wewenang dan tanggungjawab setiap bagian yang terlibat dalam organisasi dengan jelas.

Pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing bagian dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

1. Kepala Stasiun

- ❖ Merencanakan dan melaksanakan kebijakan perkereta api-an diwilayah stasiun Kota Baru Malang
- ❖ Mengkoordinir semua kegiatan operasional kereta api
- ❖ Mengevaluasi terhadap hasil yang dicapai perusahaan
- ❖ Bertanggungjawab atas semua kegiatan diwilayah stasiun Kota Baru Malang

2. Wakil Kepala Stasiun

- ❖ Membantu tugas-tugas dari kepala stasiun
- ❖ Mengkoordinir bagian-bagian organisasi di stasiun kota baru malang

3. Kepala Bagian Keuangan

- ❖ Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan
- ❖ Mengawasi kondisi keuangan perusahaan

Bagian ini membawahi :

- Akutansi : Bertugas menyusun laporan keuangan perusahaan
- Kasir : Bertugas dan bertanggungjawab terhadap pembayaran gaji karyawan

4. Kepala Bagian Pelayanan

- ❖ Mengkoordinir semua kegiatan pelayanann pada para penumpang

- ❖ Bertanggung jawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan pada penumpang.

5. Kepala Bagian Operasional

- ❖ Bertugas mengkoordinasi semua aktivitas operasional kereta api yang meliputi kereta api, jalur rel dan system sinyalisasi
- ❖ Bertanggung jawab atas operasional kereta

Bagian ini membawahi :

- Loket : Bertugas menjalankan kegiatan penjualan tiket distasiun
- Reservasi : Bertugas menjalankan kegiatan pemesanan tiket sebelum maupun pada saat jadwal pemberangkatan
- Kepala kebersihan : Bertugas mengawasi dan mengkoordinir para pekerja kebersihan stasiun

6. Pemeriksaan Kereta Api

- ❖ Bertugas memeriksa kondisi dari kereta api baik luar maupun dalam

7. Polisi Khusus Kereta Api

- ❖ Bertugas menjaga kamanan diwilayah stasiun dan didalam perjalanan kereta api

8. Kepala Kantor Pelayanan Telekomunikasi

- ❖ Bertugas dan bertanggung jawab terhadap system komunikasi yang dilakukan distasiun. Kegiatan ketiga bagian diatas (poin f, g, h) secara langsung bertanggung jawab kepada kepala stasiun.

9. Kepala Bagian Administratif

- ❖ Statistic : Bertugas membuat data-data dari jumlah penumpang, dan jumlah pendapatan lainnya kedalam bentuk statistik
- ❖ Administratif Stasiun : Bertugas membantu kelancaran tugas-tugas kepala administrasi stasiun.

4.2. HASIL PENELITIAN

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Dari 90 orang tersebut dapat diketahui gambaran responden yang diteliti yaitu : usia responden, jenis kelamin responden, jabatan responden dan pendidikan responden. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat dari penjabaran data sebagai berikut :

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar, telah didapatkan deskripsi responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

TABEL 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	70	78 %
Perempuan	20	22 %
Total	90	100 %

Sumber : Data Diolah (Daftar Karyawan "KAI" Kota Baru Malang).2007

Dari hasil penyebaran kuisioner, pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 70 personil dengan prosentase 78 % sedangkan untuk perempuan sebanyak 20 personil dengan prosentase 22 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di stasiun Kota Baru Malang adalah laki-laki.

2. **Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan angket yang tersebar, telah didapatkan deskripsi responden mengenai usia sebagai berikut :

TABLE 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20-30	55	61,1%
31-40	24	26,7%
41-50	11	12,2%
Total	90	100 %

Sumber : Data Diolah (Daftar Karyawan "KAI" Kota Baru Malang).2007

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 responden tentang usia responden dijelaskan bahwa 55 responden berusia 20-30 tahun dengan tingkat prosentase sebesar 61,1 %, 31-40 tahun 24 responden dengan tingkat prosentase sebesar 26,7%, dan usia 41-50 tahun 11 responden dengan tingkat prosentase sebesar 12,2 %. Berdasarkan karakteristik diatas tingkat usia paling banyak usia 20-30 tahun karena pada tingkat tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan siap diberikan pekerjaan serta tanggung jawab yang besar (Siswanto, 2005-165).

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pendidikan karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut :

TABLE 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
SD	13	1.5
SMP	35	38.9
SMA	22	24.5
D3	1	1.1
S1	2	2.2
Total	90	100 %

Sumber : Data Diolah (Daftar Karyawan "KAI" Kota Baru Malang).2007

Berdasarkan Tabel Diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang mempunyai taraf pendidikan

SMP yaitu 35 personil dengan prosentase 38.9 % dan yang menempuh taraf pendidikan SMA adalah sebesar 22 personil dengan prosentase 24.5% hal ini menunjukkan bahwa karyawan stasiun Kota Baru Malang mempunyai taraf pendidikan yang cukup tinggi sehingga dapat mempermudah kinerja mereka.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pendidikan karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut :

TABLE 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN	RESPONDEN	PROSENTASE
KSB	1	1.111111 %
WKS	1	1.111111 %
STAF KS	2	2.222222 %
OA LOKET	1	1.111111 %
OPERATOR	1	1.111111 %
PBD	1	1.111111 %
STAF PBD	4	4.444444 %
KKPT	3	3.333333 %
PPKA	7	7.777778 %
BTD	3	3.333333 %
JRRS	5	5.555556 %
JRR	3	3.333333 %
PORTIR	2	2.222222 %
PLLR	2	2.222222 %
KDR	21	23.333333 %
BILYET	9	10 %
CLEANER	10	11.111111 %
POLSUSKA	9	10 %
OUT SOURCHING	5	5.555556 %
Total	90	100 %

Sumber : Data Diolah (Daftar Karyawan "KAI" Kota Baru Malang).2007

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang paling dominan adalah pada bagian kodektur yaitu sebanyak 21 personil dengan prosentase 23.33333 % hal ini dikarenakan oleh tugas kodektur yang harus memeriksa karcis penumpang pada setiap jenis kereta.

5. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pendidikan karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut :

Table 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Responden	Prosentase
> 1 juta	15	16.6 %
< 1 juta	51	56.7 %
Abstain	24	26.7 %
Total	90	100 %

Sumber : Data Diolah (Daftar Karyawan "KAI" Kota Baru Malang).2007

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendapatan perbulannya yang paling banyak diketahui kurang dari 1 juta dengan jumlah responden 51 personil dengan prosentase 56.7 % sedangklan untuk gaji lebih dari 1 juta hanya sekitar 15 personil dengan prosentase 16.6 %. Dari data tersebut diatas bahwa karyawan stasiun Kota Baru Malang sedikit banyak telah dapat memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupannya sebagai mana yang mereka kehendaki.

4.2.2. Karakteristik Variable Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu kompensasi (X1), komunikasi (X2) dan kinerja (Y).di mana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item.

Dari hasil angket yang disebar maka untuk menganalisis data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden sehingga dapat dilihat pada tabel dibawah ini

a. Variable Kompensasi (X1)

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi item-item variable kompensasi (X1)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
X1.1	14	20,0%	26	37,1%	15	21,4%	4	5,7%	11	15,7%
X1.2	7	10,0%	23	32,9%	20	28,6%	14	20,0%	6	8,6%
X1.3	10	14,3%	20	28,6%	13	18,6%	15	21,4%	12	17,1%
X1.4	9	12,9%	19	27,1%	13	18,6%	15	21,4%	14	20,0%
X1.5	8	11,4%	31	44,3%	23	32,9%	8	11,4%	0	0%
X1.6	7	10,0%	30	42,9%	20	28,6%	10	14,3%	3	4,3%
X1.7	6	8,6%	29	41,4%	21	30,0%	10	14,3%	4	5,7%
X1.8	5	7,1%	30	42,9%	29	41,4%	6	8,6%	0	0%

Sumber : Data kuisioner

Pada table diatas menunjukkan posisi dari hasil quisioner yang disebar. Tabel 8 menyatakan tentang variabel kompensasi, menurut quisioner yang telah disebar menunjukkan kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Koresponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 personil dengan prosentase sebesar 20,0%, dan yang menyatakan setuju 26 personil dengan

prosentase sebesar 37,1%, yang menyatakan kurang setuju 15 personil dengan prosentase sebesar 21,4%, yang menyatakan tidak setuju 4 personil dengan prosentase sebesar 5,7% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 11 personil dengan prosentase sebesar 15,7%. Untuk Gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari koresponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 personil dengan prosentase sebesar 14,3%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 23 personil dengan prosentase sebesar 32,9%, adapun yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 personil dengan prosentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan tidak setuju 14 personil dengan prosentase sebesar 20,0% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 personil dengan prosentase sebesar 8,6%. dan untuk pemberian insentif yang dilakukan perusahaan koresponden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 personil dengan prosentase sebesar 14,3%, untuk koresponden yang menyatakan setuju sebanyak 20 personil dengan prosentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan kurang setuju 13 personil dengan prosentase sebesar 18,6, adapun yang menyatakan tidak setuju 15 personil dengan prosentase sebesar 21,4% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 12 personil dengan prosentase sebesar 17,1%. Adapun untuk item mengenai Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan koresponden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 personil dengan prosentase

sebesar 12,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 personil dengan prosentase sebesar 27,1%, yang menyatakan kurang setuju 13 personil dengan prosentase sebesar 18,6% dan yang menyatakan tidak setuju 15 personil dengan prosentase sebesar 21,4% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 14 personil dengan prosentase sebesar 20,0%. Mengenai Pemberian THR koresponden yang menyatakan sangat setuju 8 personil dengan prosentase sebesar 11,4% dan yang menyatakan setuju 31 personil dengan prosentase sebesar 44,3% adapun yang menyatakan kurang setuju 23 personil dengan prosentase sebesar 32,9% dan yang menyatakan tidak setuju 8 personil dengan prosentase sebesar 11,4%. Sedangkan mengenai Kemudahan mendapatkan THR koresponden yang menyatakan sangat setuju 7 personil dengan prosentase sebesar 10,0% dan yang menyatakan setuju 30 personil dengan prosentase sebesar 42,9% yang menyatakan kurang setuju 20 personil dengan prosentase sebesar 28,6%, adapun yang menyatakan tidak setuju 10 personil sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 3 personil dengan prosentase sebesar 4,3%. Sedangkan untuk item Pengganti biaya berobat akibat dari kecelakaan kerja koresponden yang menyatakan sangat setuju 6 personil dengan prosentase sebesar 8,6% sedangkan yang menyatakan setuju 29 personil dengan prosentase sebesar 41,4% dan yang menyatakan kurang setuju 21 personil dengan prosentase sebesar 30,0%, Adapun yang

menyatakan kurang setuju 10 personil dengan prosentase sebesar 14,3% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 personil dengan prosentase sebesar 5,7%.

Adapun mengenai Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan koresponden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang di buat peneliti berjumlah 5 personil dengan prosentase sebesar 7,1% dan yang menyatakan setuju 30 personil dengan prosentase sebesar 42,9% sedangkan yang menyatakan kurang setuju 29 personil dengan prosentase sebesar 41,4% adapun yang menyatakan tidak setuju 6 personil dengan prosenatase 8,6%. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (48%) dengan pernyataan pemimpin sebagai pemegang keputusan.

b. Variable komunikasi (X2)

Table 4.7
Distribusi frekuensi item-item variable komunikasi (X2)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
X2.1	28	40,0%	32	45,7%	7	10,0%	3	4,3%	0	0%
X2.2	35	50,0%	21	30,0%	11	15,7%	3	4,3%	0	0%
X2.3	14	20,0%	19	27,1%	14	20,0%	16	22,9%	7	10,0%
X2.4	20	28,6%	27	38,6%	17	24,3%	6	8,6%	0	0%
X2.5	33	47,1%	27	38,6%	8	11,4%	2	2,9%	0	0%

Sumber : Data kuisisioner

Pada tabel diatas menunjukkan hasil quisioner yang disebar.

Table 9 menunjukkan mengenai peranan komunikasi internal,

menurut kuisioner yang telah disebar menunjukkan bahwa kepuasan terhadap komunikasi Dari atasan ke bawahan dan koresponden yang menyatakan sangat setuju 28 personil dengan prosentase sebesar 40,0% dan yang menyatakan setuju 32 personil dengan prosentase sebesar 45,7% sedangkan yang menyatakan kurang setuju 7 personil dengan prosentase sebesar 10,0% adapun yang menyatakan tidak setuju 3 personil dengan prosentase sebesar 4,3%. Untuk item yang menyatakan Pimpinan sangat terbuka pada karyawan koresponden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 35 personil dengan tingkat prosentase sebesar 50,0%, dan koresponden yang menyatakan setuju sebanyak 21 personil dengan tingkat prosentase sebesar 30,0% sedangkan yang menyatakan kurang puas sebanyak 11 personil dengan prosentase sebesar 15,7% adapun yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 personil dengan prosentase sebesar 4,3%. Untuk item pujian dari pimpinan bila kinerja mereka bagus koresponden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 14 personil dengan prosentase sebesar 20,0% dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 personil dengan prosentase sebesar 27,1% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 personil dengan prosentase sebesar 20,0% adapun yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 personil dengan prosentase sebesar 22,9% dan

yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 personil dengan tingkat prosentase sebesar 10,0%.

Item lain yang menyatakan seringnya karyawan berdiskusi dengan pimpinan dan koresponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 personil dengan tingkat prosentase sebesar 28,6% dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 personil dengan tingkat prosentase sebesar 38,6% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 personil dengan tingkat prosentase sebesar 24,3% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 personil dengan tingkat prosentase sebesar 8,6%. Sedangkan untuk item Komunikasi dari bawah ke atas khususnya mengenai tingkat komunikasi karyawan mengenai kejelasan tugas yang diberikan pimpinan koresponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 personil dengan tingkat prosentase sebesar 47,1% dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 personil dengan tingkat prosentase sebesar 38,6% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 personil dengan tingkat prosentase sebesar 11,4% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 personil dengan tingkat prosentase sebesar 2,9%

c. Variabel (Y)

Variabel ini terdiri dari 8 item, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi item-item variable kinerja (Y)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
Y1	26	37,1	24	34,3	4	7,1	14	20,0	1	1,4
Y2	26	37,1	24	34,3	8	11,4	9	12,9	3	4,3
Y3	31	44,3	19	27,1	7	10,0	7	10,0	6	8,6
Y4	14	20,0	36	51,4	7	10,0	7	10,0	6	8,6
Y5	36	51,4	15	21,4	13	18,6	3	4,3	3	4,3
Y6	22	31,4	28	40,0	14	20,0	3	4,3	3	4,3
Y7	20	28,6	29	41,4	10	14,3	6	8,6	5	7,1
Y8	15	21,4	36	51,4	13	18,6	3	4,3	3	4,3

Sumber : Data kuisioner

Pada table diatas menunjukkan posisi hasil quisioner yang telah disebar. Table 10 menyatakan tentang variable kinerja karyawan, menurut quisioner yang telah disebar menunjukkan bahwa untuk kinerja karyawan dalam hal kuantitas yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 personil dengan tingkat prosentase sebesar 37,1%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 24 personil dengan tingkat prosentase sebesar 34,1, ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 personil dengan tingkat prosentase sebesar 7,1%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 personil dengan tingkat prosentase sebesar 20,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 personil dengan tingkat prosentase sebesar 1,4%.sedangkan dari segi ketelitian dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan pimpinan karyawan yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 26 personil dengan tingkat prosentase sebesar 37,1%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 24 personil dengan tingkat prosentase sebesar 34,1, ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 personil dengan tingkat prosentase sebesar 11,4%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 personil dengan tingkat prosentase sebesar 12,9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3%.

Untuk variable kerapian dalam menyelesaikan tugas karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 personil dengan tingkat prosentase sebesar 44,3% dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 personil dengan tingkat prosentase sebesar 27,1% ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 personil dengan tingkat prosentase sebesar 10,0%,sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 personil dengan tingkat prosentase sebesar 10,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 personil dengan tingkat prosentase sebesar 8,6%. Sedangkan untuk variable tentang kesesuaian tugas yang telah diberikan kepada mereka, karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 personil dengan tingkat prosentase sebesar 51,4% dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 personil dengan tingkat prosentase sebesar 21,4% ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 personil dengan tingkat prosentase sebesar 18,6%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3%. Untuk ketepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 personil dengan tingkat prosentase sebesar 31,4% dan yang menyatakan setuju sebanyak 28 personil dengan tingkat prosentase sebesar 40,0% ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 personil dengan tingkat prosentase sebesar 20,0%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3%.

Untuk variable kesesuaian tugas yang diberikan dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 personil dengan tingkat prosentase sebesar 28,6% dan yang menyatakan setuju sebanyak 29 personil dengan tingkat prosentase sebesar 41,4% ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 personil dengan tingkat prosentase sebesar 14,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 personil dengan tingkat prosentase sebesar 8,6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 personil dengan tingkat prosentase sebesar 7,1%. Untuk variabel ketepatan waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan karyawan yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 15 personil dengan tingkat prosentase sebesar 21,4% dan yang menyatakan setuju sebanyak 36 personil dengan tingkat prosentase sebesar 51,4% ada pula yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 personil dengan tingkat prosentase sebesar 18,6%,sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 personil dengan tingkat prosentase sebesar 4,3%.

4.2.4. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item maasing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 12 for Windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas aalah sebagai berikut :

Table 4.9
Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi Product Moment	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X1.1	0,820	Valid	0.890	Reliabel
	X1.2	0,825	Valid		
	X1.3	0,885	Valid		
	X1.4	0,868	Valid		
	X1.5	0,613	Valid		
	X1.6	0,728	Valid		
	X1.7	0,600	Valid		
	X1.8	0,633	Valid		
X2	X1.1	0,608	Valid	0.749	Reliabel
	X1.2	0,718	Valid		
	X1.3	0,722	Valid		
	X1.4	0,784	Valid		
	X1.5	0,756	Valid		
Y	Y1	0,943	Valid	0.967	Reliabel
	Y2	0,914	Valid		
	Y3	0,950	Valid		
	Y4	0,893	Valid		
	Y5	0,913	Valid		
	Y6	0,861	Valid		
	Y7	0,924	Valid		
	Y8	0,817	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah

Dari table diatas dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 maka instrument tersebut valid. Dan apabila nilai alpha cronbach's diatas 0,6 maka variable tersebut reliable.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan unuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel terikat yakni kinerja (Y). Agar diperoleh hasil

perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer.

Berdasarkan hasil analisa yang dihitung dengan menggunakan program SPSS.12 for windows dapat disusun table sebagai berikut :

Table 4.10
Rekapitulasi Hasil Nilai Analisis Regresi Berganda

Variable Bebas	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	Probabilitas	Ket.Terhadap Ho
Konstanta		3,220	0,002	
X1	0.760	10,350	0,000	Ditolak
X2	-0,177	-2,412	0,019	Ditolak
Konstanta: 14,826		F hitung : 61,139		
R Adjusted: 0,635		Probabilitas :0,000		
Multiple(R): 0,804		α :0,05		
N: 70				

Sumber : Data primer Diolah

Dari table diatas dapat dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Model yang terbentuk } Y=14,826 + 0,760X_1 + -0,177X_2$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta 14.826 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan apabila pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap tidak ada. Hal ini bisa disebabkan oleh profesi dibidang transportasi khususnya jasa angkutan kereta api berawal dari misi kemanusiaan sehingga sebagian besar

karyawan menganggap pekerjaan ini memiliki kepuasan tersendiri dalam menolong sesama manusia. sedangkan nilai koefisien regresi artinya Variabel kompensasi (X_1), dan komunikasi (X_2), masing-masing dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat secara berturut-turut sebesar 76,0%, dan -17,7%.

- b. Variabel kompensasi (X_1) teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.939 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Dari nilai koefisien yang cukup tinggi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan.
- c. Variabel komunikasi (X_2) teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.019 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. sedangkan koefisien regresi sebesar -0.434 menunjukkan bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.
- d. Dari nilai koefisien variabel kompensasi dan variabel komunikasi, didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien yang lebih besar dari variabel komunikasi. Hal ini

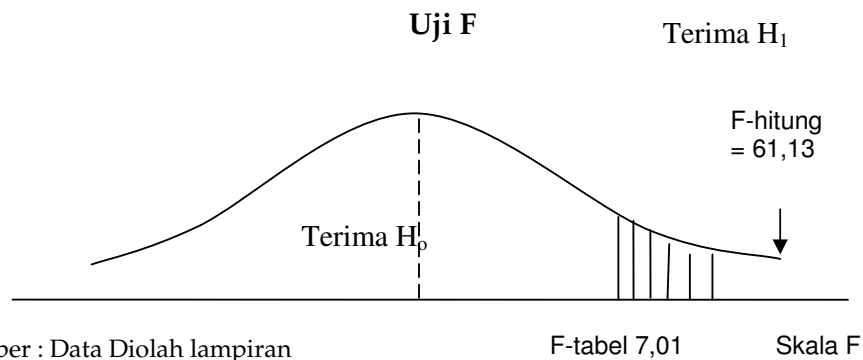
berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel komunikasi.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Untuk uji F dibangun hipotesis $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol adalah mengandung unsur kesamaan, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis diatas mempunyai 3 variabel yaitu Y, X1 dan X2 jadi akan didapat nilai $k = 3$ dan N sebesar 90. sehingga akan didapat derajat pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$. untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai $(N - k) = 90 - 3 = 87$ dengan taraf nyata 1%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 87 adalah sebesar 7,01.

Gambar 4.1



Maka $F_{hitung} 61,13 > F_{tabel} 7,01$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel yaitu $61,13 > 7,01$ untuk skala 1% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,804 (80.4%) menunjukkan variabel realistik, banyak akal, komunikator yang terampil, percaya pada diri sendiri, emosional stabil, dapat mengambil inisiatif, dan partisipasi dalam bidang sosial secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja pegawai. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

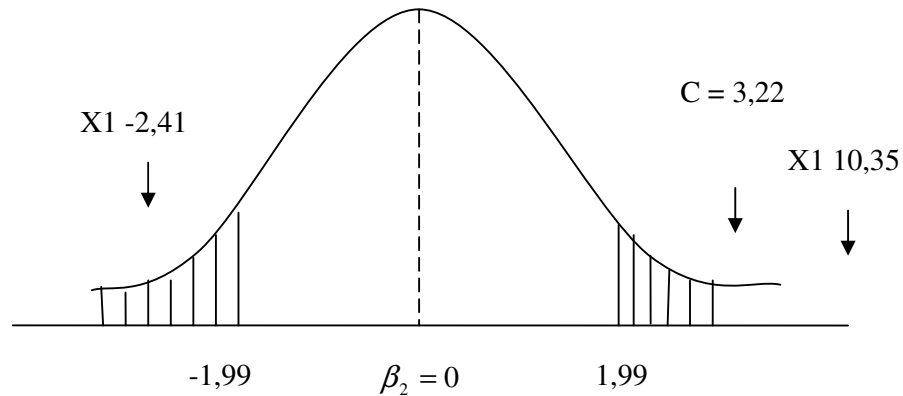
Dari table 12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted r Square) sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya peran pemimpin dalam penelitian ini memengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,5% dan selebihnya 36,5% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain selain peran pimpinan pada pekerjaan yaitu kompensasi dan komunikasi.

c. Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $df = n - k$ adalah 68, $t = 1,99$ Hipotesis yang digunakan adalah $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Gambar 4.2

Uji t



Sumber : Data diolah lampiran

Bila nilai uji-t (t hitung) berada di daerah yang diarsir, maka hipotesis nol akan ditolak, dan apabila nilai uji-t berada di antara -1,99 dan 1,99 maka hipotesis nol akan diterima. Dari uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk koefisien t hitung $>$ t tabel ($3,22 > 1,99$) sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan t hitung untuk koefisien ada di dalam daerah yang diarsir dan akan menolak H_0 atau variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent, untuk X1 nilai t hitung $>$ dari t tabel ($10,35 > 1,99$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap variabel terikat, dikatakan tinggi karena nilai X1 signifikan pada level 1%. Untuk X2 nilai t hitung $>$ dari t tabel ($-2,41 > -1,99$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap variabel terikat, dikatakan tinggi karena nilai X1 signifikan pada level 1%

a. Variabel kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI kota baru malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $10.350 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai signifikansinya $0.000 \leq 0.05$, dengan kata lain bahwa kompensasi adalah salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. Variabel komunikasi (X_2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI kota baru malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $-2.412 \leq t_{tabel} 1,99$ dan nilai signifikansinya $0.019 \leq 0.05$, dengan kata lain bahwa kompensasi adalah salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan

4.2.5. Variable Dominan

Pada table 12 terlihat untuk semua variable telah nyata yang ditunjukkan oleh nilai signifikasinya kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan secara parsial semua variable (X_1 - X_2) nyata. didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 10.350 mempunyai nilai koefisien yang lebih besar dari variabel komunikasi dengan nilai nilai t_{hitung} sebesar -2.412. Hal ini berarti bahwa variabel

kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel komunikasi.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.2. Analisis Secara Simultan

Uji t ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005 : 223).

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. KAI kota baru malang.

Dari hasil analisis regresi berganda yaitu antara variable X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y, maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS 12,0 for windows dengan model enter pada table mode summary bahwa variable X1 dan X2 dari kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan f table dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 =$ derajat penyebut 67 didapat $F_{tabel} 7,01$ untuk taraf 5% maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 61,13 > F_{tabel} 7$, dengan kata lain bahwa pelaksanaan

kompensasi masih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KAI kota baru malang..

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti selama satu bulan bahwa karyawan merasa cukup puas dalam bekerja karena mereka sudah mendapatkan apa yang mereka harapkan, namun dalam hal ini karyawan akan merasa lebih puas dan kinerja mereka akan lebih meningkat apabila pimpinan bisa memberikan kompensasi yang sedikit sesuai dengan standart kinerja mereka. Dan dalam hal ini apabila pimpinan terlalu banyak melakukan komunikasi dengan pimpinan maka kinerja karyawan akan sedikit mengalami kemunduran hal ini dikarenakan karyawan akan merasa malas dalam bekerja. Variabel kompensasi dianggap paling dominana dalam penelitian ini meskipun ada beberapa variable lain yang mungkin juga dapat meningkatkan kinerja mereka karena dengan bekerja di PT.KAI kota baru malang ini dianggap sebagai pekerjaan yang mulia karena bisa membantu masyarakat khususnya dalam hal transportasi.

4.3.2. Analisis Secara Parsial

1. Pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.KAI kota baru malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.

KAI kota baru malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi.

Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa cara perusahaan meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KAI kota baru malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.KAI kota baru malang. Dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong kinerja karyawan adalah komunikasi karena dengan adanya komunikasi maka akan mempermudah hubungan anatar atasan dengan bawahan sehingga dapat disampaikan dan diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kusnadi (2006:267) untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan cara bekerja yang sistematis. Dalam hal ini sistematika komunikasi dalam bekerja akan menambah kinerja karyawan, karena diharapkan hubungan antara

karyawan dan atasan dapat terakomodir dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Namun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa apabila komunikasi itu sering terjadi antar karyawan di PT.KAI tersebut maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan apabila terlalu banyak mengobrol maka kinerja karyawan akan semakin lambat.

4.3.3. Analisis Variable Dominan

Koefisien regresi digunakan untuk menentukan variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh (pengaruhnya paling besar) terhadap kinerja pegawai dari table 12 diketahui nilai koefisien regresi :

$$X1 = 0.760 ; X2 = -0,177$$

Dari nilai koefisien regresi diatas dapat diketahui factor yang paling dominant berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi (X1) karena memiliki koefisien regresi lebih besar dari variabel komunikasi.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara relative memberikan sumbangan yang lebih besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan stasiun kereta api Kota Baru Malang. Hal ini berarti kompensasi lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel komunikasi. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa variabel dalam peningkatan kinerja karyawan yang paling dominant adalah variabel kompensasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002:174) bahwa tidak sedikit orang yang mencari nafkah dengan bekerja untuk diri sendiri dalam bentuk usaha sendiri atau kegiatan perekonomian sendiri, baik di sector riil ataupun di sector informal.

Oleh karena itu salah satu fungsi pemimpin yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan fungsi-fungsi yang lainnya adalah menciptakan dan menerapkan sistem imbalan yang efektif.

Adapun nilai lebih yang akan diterima perusahaan bila pihak perusahaan telah memberikan kompensasi yang efektif pada karyawannya maka perusahaan akan mendapatkan laba karena kinerja karyawan akan meningkat pula

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:117) bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya-biaya perusahaan, perusahaan mengharapkan kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

4.3.4. Pembahasan Dalam Perspektif Islam

Al-quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Balad

كَبَدٍ فِي الْإِنْسَانِ خَلَقْنَا لَقَدْ ﴿٤﴾

Artinya : Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah (Al-Balad 90:4)

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh seseorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.

Berkenaan dengan peningkatan kinerja, islam menetakan bahwa hendaknya dalam meningkatkan kinerja hendaknya perusahaan memeberikan kompensasai yang layak. Penentuan kompensasi dalam islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat yang jelas.

Dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa islam mengharuskan dalam kontrak kerja, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya(*Job Description*), batas waktunya , besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar ketrampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan. Sesuai firman Allah:

الْأَرْضِ فِي تَفْسِدُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبَخَسُوا وَلَا وَالْمِيزَانَ الْكَيْلَ فَأَوْفُوا
مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنْ لَكُمْ خَيْرٌ ذَلِكَ لَكُمْ إِصْلَاحَهَا بَعْدَ

Artinyan : “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya “(QS.Al-A’raf:85).

Menurut perspektif Islam, bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal(balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini,pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Dalam QS.Al- Jumu'ah ayat 10 Allah AWT, berfirman :

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِّنْ وَأَبْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :*" Apabila telah diturunkan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingtalah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung "(QS. Al- Jumu'ah:10)*

Dalam hadist juga diungkapkan bahwa seorang pekerja wajib memperbagus karyanya dengan bekerja secara profesional (ikhsan). Yaitu sebagai berikut:

Artinya : *"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja, apabila ia bekerja melakukannya secara ihsan (profesional)"(HR-Tabrhani)*

Disamping itu Allah jga menegaskan dalam surat Al- Mulk ayat 2 yang berbunyi:

﴿الْغَفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتِ خَلَقَ الَّذِي﴾

Artinya : *"Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa dianara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasalagi maha pengampun"(QS.Al- Mulk:2)*

Dari beberapa kutipan ayat dan hadist diatas,tampak hubungan teologis antara pekerjaan dengan aspek-aspek trasendental ketuhanan, jadi, manusia bekerja tidak hanya sekedar untuk keuntungan tetapi berdimensi spiritual yang bersumber dari teologi.

Dengan pandangan demikian, manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanat dan kesetaraan, karena hal itu, adalah tugas ilahiyah.

Dari ayat diatas diketahui bahwa islam mementingkan proses kompensasi dan komunikasi dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan.

BAB V PENUTUP

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Di dapat bahwa variabel kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien detreminan (adjusted R square) sebesar 64,6%
2. Peran kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan $T_{hitung} X_1 10,350 \geq t_{tabel} 1,99$, maka H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X_1 dan Y .
peran komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan $t_{hitung} X_2 -0,177 \geq t_{tabel} 1,99$, maka H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X_2 dan Y .
3. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 10,350 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan memiliki nilai t_{hitung} tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kedua mempunyai pengaruh dominan

terhadap peningkatan kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu

1. Bahwa sebaiknya pimpinan lebih terbuka pada karyawan khususnya mengenai komunikasi agar karyawan juga merasa lebih dibutuhkan dan lebih bisa memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi
2. Hendaknya perusahaan lebih mengkaji system pemberian kompensasi bagi karyawan, hal ini juga dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik
3. Perlu diperhatikan oleh perusahaan dari hasil penelitian ini variabel kompensasi memiliki pengaruh yang besar, yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan perlu diterapkan namun, tidak menutup kemungkinan variabel komunikasi memiliki peranan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasta, D, Tjiptono F, 2002. *Total quality management*. Andi, Yogyakarta
- Amrizal. 2004. *Membangun Kultur dan Etika Internasional Organisasi yang Anti Kecurangan*.(Tesis Tidak Diterbitkan).HTTP//www. Yahoo.com.
- Arikunto, Suharsimi, 1998.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. PT. Rineka,Jakarta
- Arikunto dan Sugiarmim. 2004.*Prosedur penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dessler Gary. 1998. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Prehalindo, Jakarta
- Filipo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia Edisi Ke-Enam Jilid 2*. Erlangga, Jakarta
- Fraser, T.M. 1992. *Stres Dan Kepuasan Kerja Cetakan Ke-Dua*. PT. Binaman Pressindo, Jakarta
- Gitosudarmo,Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001.*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke lima. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani.1997. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,Yogyakarta
- Husnan, Suad. 2002.*Manajemen Personalia Edisi Keempat*.BPFE, Yogyakarta
- Keith dan John w.1985. *Perilaku Dalam Organisasi*.Erlangga, Jakarta
- Malayu S. P Hasibuan, 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya, Bandung

Mathis, Robert L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Mohyi, Achmad. 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. UMM Press, Malang

Muhammad, As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta

Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Pareek, Uday. 1996. *Perilaku Organisasi Seri Manajemen No 98*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

Rini, Susilowati. 2006. *Analisis Pengaruh Steres Kerja Terhadap Kinerja*. (Skripsi Tidak Diterbitkan) UIN Malang

Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sihotang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta

Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Peneleitian Survay*. LP3ES, Jakarta

Soetjipto, Budi, W. 2004. *Mengenal Lebih Jauh Manajemen Kinerja*. Usahawan No 12 Th XXX III, Jakarta

Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. ALFABETA, Bandung

http://www.infoka.kereta-api.com/profil/?id_con=32&subcat=visi+misi

**DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

KARTU KENDALI BIMBINGAN

Nama : Lely Arisena
Nim : 03220050
Minat : SDM
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DN KOMUNIKASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI
“STASIUN KOTA BARU ” MALANG**

No	tanggal	Keterangan	Tanda Tangan
1.	1 January 2007	Pengajuan proposal	
2.	17 Januari 2008	Revisi proposal	
3.	31 Januari 2008	ACC Proposal	
4.	14 April 2007	Seminar Proposal	
5.	28 april 2007	Revisi Seminar Proposal	
6.	20 Agustus 2008	Pengajuan Bab IV, V	
7.	11 September 2008	ACC Bab IV, V	
8.	25 September 2008	ACC Bab I,II,III, IV, V	

Mengetahui :
Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

Lampiran 1 :

KUISIONER

Kepada, Yth :

Bpk/Ibu/Sdr Karyawan Stasiun “Kota Baru” Malang

Dengan ini mohon kepada bpk/ibu/sdr atas kesediaannya mengisi angket berikut, atas kesediaan dan bantuannya disampaikan terimakasih.

Identitas Responden

Usia :
Jenis Kelamin : L / P
Departemen :
Pendidikan : SD / SLTP/ SLTA/ Diploma / Sarjanah

Petunjuk pengisian angket

- Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dari setiap pertanyaan
- Keterangan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan

Komponen Kompensasi Langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan					
2	Gaji yang saya terima dapat membantu saya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					

Komponen kompensasi tidak langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
2	THR yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
3	Perusahaan selalu memberikan THR tepat pada waktunya					
4	Perusahaan memberikan bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, liburan, dll bagi karyawan					

5	Bila saya sedang tertimpa musibah (kecelakaan kerja) perusahaan memberikan biaya untuk berobat					
6	Perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan pada karyawan					

Komponen Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu menegur saya bila kerja saya lamban					
2	Pimpinan sangat terbuka pada karyawan					
3	Pimpinan akan memuji saya bila kerja saya bagus					
4	Saya sering berdiskusi (masalah kerja) dengan pimpinan					
5	Saya akan bertanya pada pimpinan bila ada pekerjaan yang kurang saya mengerti					

Komponen Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan benar/teliti					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan rapi					
4	Upaya yang saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5	Untuk mencapai hasil kerja yang baik saya berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan saya					
6	Pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat pada waktunya					
7	Hasil kerja saya sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan					
8	Hasil kerja saya sesuai dengan standart waktu yang ditetapkan					

Lampiran 2 :

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	11	15,7	15,7	15,7
	tidak setuju	4	5,7	5,7	21,4
	kurang setuju	15	21,4	21,4	42,9
	setuju	26	37,1	37,1	80,0
	sangat setuju	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	8,6	8,6	8,6
	tidak setuju	14	20,0	20,0	28,6
	kurang setuju	20	28,6	28,6	57,1
	setuju	23	32,9	32,9	90,0
	sangat setuju	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	12	17,1	17,1	17,1
	tidak setuju	15	21,4	21,4	38,6
	kurang setuju	13	18,6	18,6	57,1
	setuju	20	28,6	28,6	85,7
	sangat setuju	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	20,0	20,0	20,0
	tidak setuju	15	21,4	21,4	41,4
	kurang setuju	13	18,6	18,6	60,0
	setuju	19	27,1	27,1	87,1
	sangat setuju	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	11,4	11,4	11,4
	kurang setuju	23	32,9	32,9	44,3
	setuju	31	44,3	44,3	88,6
	sangat setuju	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	tidak setuju	10	14,3	14,3	18,6
	kurang setuju	20	28,6	28,6	47,1
	setuju	30	42,9	42,9	90,0
	sangat setuju	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	5,7	5,7	5,7
	tidak setuju	10	14,3	14,3	20,0
	kurang setuju	21	30,0	30,0	50,0
	setuju	29	41,4	41,4	91,4
	sangat setuju	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	8,6	8,6	8,6
	kurang setuju	29	41,4	41,4	50,0
	setuju	30	42,9	42,9	92,9
	sangat setuju	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	kurang setuju	7	10,0	10,0	14,3
	setuju	32	45,7	45,7	60,0
	sangat setuju	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	kurang setuju	11	15,7	15,7	20,0
	setuju	21	30,0	30,0	50,0
	sangat setuju	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	10,0	10,0	10,0
	tidak setuju	16	22,9	22,9	32,9
	kurang setuju	14	20,0	20,0	52,9
	setuju	19	27,1	27,1	80,0
	sangat setuju	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	8,6	8,6	8,6
	kurang setuju	17	24,3	24,3	32,9
	setuju	27	38,6	38,6	71,4
	sangat setuju	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	kurang setuju	8	11,4	11,4	14,3
	setuju	27	38,6	38,6	52,9
	sangat setuju	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1,4	1,4	1,4
	tidak setuju	14	20,0	20,0	21,4
	kurang setuju	5	7,1	7,1	28,6
	setuju	24	34,3	34,3	62,9
	sangat setuju	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	tidak setuju	9	12,9	12,9	17,1
	kurang setuju	8	11,4	11,4	28,6
	setuju	24	34,3	34,3	62,9
	sangat setuju	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	8,6	8,6	8,6
	tidak setuju	7	10,0	10,0	18,6
	kurang setuju	7	10,0	10,0	28,6
	setuju	19	27,1	27,1	55,7
	sangat setuju	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	8,6	8,6	8,6
	tidak setuju	7	10,0	10,0	18,6
	kurang setuju	7	10,0	10,0	28,6
	setuju	36	51,4	51,4	80,0
	sangat setuju	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	tidak setuju	3	4,3	4,3	8,6
	kurang setuju	13	18,6	18,6	27,1
	setuju	15	21,4	21,4	48,6
	sangat setuju	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	tidak setuju	3	4,3	4,3	8,6
	kurang setuju	14	20,0	20,0	28,6
	setuju	28	40,0	40,0	68,6
	sangat setuju	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	7,1	7,1	7,1
	tidak setuju	6	8,6	8,6	15,7
	kurang setuju	10	14,3	14,3	30,0
	setuju	29	41,4	41,4	71,4
	sangat setuju	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	4,3	4,3	4,3
	tidak setuju	3	4,3	4,3	8,6
	kurang setuju	13	18,6	18,6	27,1
	setuju	36	51,4	51,4	78,6
	sangat setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komunikasi, ^a kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,635	4,991

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3046,167	2	1523,083	61,139	,000 ^a
	Residual	1669,105	67	24,912		
	Total	4715,271	69			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,826	4,604		3,220	,002
	kompensasi	,939	,091	,760	10,350	,000
	komunikasi	-,434	,180	-,177	-2,412	,019

a. Dependent Variable: kinerja

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	ompensas
X1.1	Pearson Correlation	1	,742*	,667*	,618*	,306*	,650*	,399*	,400*	,820*
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,010	,000	,001	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	,742*	1	,742*	,687*	,562*	,537*	,246*	,318*	,825*
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,041	,007	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	,667*	,742*	1	,934*	,532*	,528*	,349*	,380*	,885*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,003	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	,618*	,687*	,934*	1	,526*	,510*	,359*	,411*	,868*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,002	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	,306*	,562*	,532*	,526*	1	,282*	,273*	,319*	,613*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	.	,018	,022	,007	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	,650*	,537*	,528*	,510*	,282*	1	,425*	,468*	,728*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,018	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	,399*	,246*	,349*	,359*	,273*	,425*	1	,788*	,600*
	Sig. (2-tailed)	,001	,041	,003	,002	,022	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	,400*	,318*	,380*	,411*	,319*	,468*	,788*	1	,633*
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,001	,000	,007	,000	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
kompens.	Pearson Correlation	,820*	,825*	,885*	,868*	,613*	,728*	,600*	,633*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,355**	,188	,272*	,567**	,608**
	Sig. (2-tailed)	.	,003	,118	,023	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	,355**	1	,455**	,377**	,411**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,003	.	,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	,188	,455**	1	,461**	,213	,722**
	Sig. (2-tailed)	,118	,000	.	,000	,077	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	,272*	,377**	,461**	1	,726**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	,567**	,411**	,213	,726**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,077	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70	70
komunikasi	Pearson Correlation	,608**	,718**	,722**	,784**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,890**	,875**	,821**	,850**	,763**	,882**	,706**	,943**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	,890**	1	,898**	,745**	,767**	,677**	,827**	,779**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	,875**	,898**	1	,871**	,863**	,757**	,857**	,701**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	,821**	,745**	,871**	1	,805**	,712**	,814**	,659**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	,850**	,767**	,863**	,805**	1	,855**	,758**	,700**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	,763**	,677**	,757**	,712**	,855**	1	,802**	,689**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	,882**	,827**	,857**	,814**	,758**	,802**	1	,726**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	,706**	,779**	,701**	,659**	,700**	,689**	,726**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
kinerja	Pearson Correlation	,943**	,914**	,950**	,893**	,913**	,861**	,924**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	5

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	8

Lampiran 3 :

STURUKTUR ORGANISASI PT “KAI” KOTA BARU MALANG

