

**FAKTOR FAKTOR SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI PADA
PT. KERETA API INDOENSIA DIVISI REGIONAL I
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
program Studi Manajemen*

SUCI MUSADA
1405161028



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SUCIMUSADA
N P M : 1405161028
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing

III. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

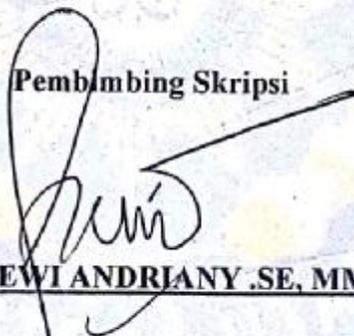
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SUCI MUSADA
N P M : 1405161028
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM
PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. KERETA API
INDONESIA DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


H.J. DEWI ANDRIANY .SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SUCI MUSADA
NPM : 1405161028
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUCI MUSADA
NPM : 1405161028
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM
PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. KERETA API
INDONESIA DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
13/3 '18.	Abstrak		Ace perbaiki tambah teori referensi
	- Rumusan Penelitian		
	- Tujuan Penelitian		
	- Kerangka Konsep		
	- Pembahasan		
	- Kesimpulan		
	- Saran		
	- Daftar Pustaka		
21/3 '18	ace untuk diperbaiki		23/7 2018

Pembimbing Skripsi

H.J. DEWI ANDRIANY S.E., M.M

Medan, 21 Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

SUCI MUSADA (1405161028). “Faktor – Faktor Sistem Pemberian Kompensasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.” Skripsi (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui faktor – faktor Sistem Pemberian Kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis faktor. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 16 for windows*.

Melalui faktor analisis diperoleh yang menentukan sistem pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, yaitu : Faktor 1 mengikuti variabel faktor Tingkat Pendidikan. Faktor 2 mengikuti variabel faktor Pengalaman Kerja. Dari pengolahan analisis faktor maka dapat diperoleh faktor yang paling dominan menentukan sistem pemberian Kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah faktor Tingkat Pendidikan, dimana semakintinggi Tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima .

Kata Kunci : Faktor Produktivitas, Faktor Tingkat Jabatan, Faktor Tingkat Pendidikan, Faktor Masa kerja dan Kompensasi

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Sukardi dan Ibunda Suriati yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini serta kepada abang dan kakak tersayang, Muhammad Izen, Ika Rahayu, Siti Nofiana dan Nur Aziza yang ikut memberikan motivasinya dalam perjuangan sang penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..

2. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Dekan IFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dewi Andriany, S.E, MM., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
9. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Afrianti Ardila , Nabila Safira Ramadhani, Yolanda Safitri, serta teman mengaji dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2016

penulis

SUCI MUSADA
1405161028

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kajian Teoritis.....	7
1. Kompensasi	7
a. Pengertian Kompensasi	7
b. Klasifikasi Kompensasi	8
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	11
d. Sistem Kompensasi	15
e. Metode Kompensasi	16
f. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
g. Indikator – indikator Kompensasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Faktor	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskriptif Hasil Penelitian Data	40
2. Karakteristik Responden	41
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
B. Pengujian Analisis Faktor	52
C. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 5 Kerangka Konseptual.....	22
---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Tabel III.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	28
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	30
Tabel III.3 Skala Likert	31
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas.....	32
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Tingkat Jabatan	33
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan	32
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Masa Kerja	34
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi	35
Tabel III.9 Hasil Realibitas Instrumen	37
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Usia	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Masa Kerja	43
Tabel IV.5 Penyajian Data Produktivitas	44
Tabel IV.6 Penyajian Data Tingkat Jabatan	46
Tabel IV.7 Penyajian Data Tingkat Pendidikan	48
Tabel IV.8 Penyajian Data Masa Kerja	50
Tabel IV.9 KMO and Barlett's Test	54
Tabel IV.10 Anti Image Matrices	53
Tabel IV.10 Total Varianced Explained	54
Tabel IV.11 Component matrix	55
Tabel IV.11 Rotated Component Matrix	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memperdayakan karyawan, sehingga lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan hendaknya dapat dikelola secara profesional. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan berkembang. Disamping itu, optimalisasi dari profesional karyawan hendaknya diikuti dengan pemberian balas jasa yang sesuai dengan prinsip keadilan, agar terwujud keseimbangan Antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi yang direalisasikan dalam bentuk pemberian kompensasi. Hal ini bertujuan agar keseimbangan tersebut dapat menjadi kunci utama bagi perusahaan dalam mengembangkan produktifitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi penting untuk dilaksanakan dalam merealisasikan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Ketika aktivitas kerja dilakukan karyawan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi.

Untuk menarik orang supaya bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu,

memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puyas karena usahanya tersebut dihargai (Kadarisman 2012 hal 3)

Bagi suatu organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Khair 2017 hal 7) berdasarkan profesionalitas dan proposionalitas dalam berbagai bentuk. Hal ini dimaksudkan untuk merealisasikan rasa keadilan karyawan, sehingga usaha memaksimalkan peran karyawan dalam bekerja dapat tercapai sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. William B. Werther dan Keith Davis, dalam buku Hazmanan Khair 2017 hal 5

Menurut Nasution dalam buku (Kadarisman 2012 hal 23) pemberian serta keputusan perusahaan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi karyawan, ada hal – hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Menurut Kadarisman 2012 hal 23 faktor faktor yang mempengaruhi sistem pemberian dalam perusahaan adalah Berat ringannya suatu pekerjaan, Kemampuan kerja dari karyawan, jabatan atau pangkat, pendidikan, Lama bekerja, Kemampuan Perusahaan.

Menurut (Kadarisman 2012 hal 24) Faktor faktor yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi dari Luar perusahaan adalah Peraturan pemerintah, biaya hidup, tawar menawar, letak geografis, pasar tenaga kerja.

Dari observasi yang dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU terdapat perbedaan antar karyawan. Seperti tidak semua Manajer Mendapatkan Mobil Dinas, dikarenakan kesediaan mobil terbatas, tetapi menurut peneliti Solusi dari masalah ini adalah Mobil dinas dibagi menjadi dua dalam artian mobil tersebut bisa dipakai Manajer satu dan lainnya, jadi mobil tersebut tidak menjadi seperti hak milik satu manajer aja , dan masalah lainnya seperti perbedaan Ruang dan Fasilitas ruangan yang berbeda antar Unit, seperti Ruang SDM berbeda fasilitas dengan Ruang Humas, dimana perbedaannya tidak ada pengeras suara (*loadspeaker*) di ruangan SDM yang mana *loadspeaker* ini berfungsi untuk memberitahukan Informasi – informasi yang didapatkan dari Vice President melalui Sekertarsinya dan contoh – contoh lainnya. Ini yang membuat kecemburuan antar karyawan. Disisi lain, pemberian kompensasi dan beberapa fasilitas lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan menjadi tolak ukur penilaian terhadap semangat kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan umumnya karyawan seantiasa menginginkan balas jasa yang layak atas pekerjaan yang dilaksanakan, serta dapat melindungi karyawan dari akibat buruk yang mungkin timbul dalam melaksanakan pekerjaan dan usaha untuk menjaga kesehatan karyawan tetap terjamin.

Pemberian kompensasi dapat direlaisasikan dengan cara membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya , dimana rentang antara kompensasi dengan input sifatnya relative untuk setiap karyawan. Oleh

sebab itu, konsep profesionalitas dapat diimplementasikan melalui nilai keadilan. Jika rentang antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama atau setara maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seseorang karyawan merasa bahwa rentang antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama atau setara dengan rentang antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan pada karyawan – karyawan yang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini berjudul :” Faktor- Faktor Sistem Pemberian Kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan dalam pemberian kompensasi pada karyawan perusahaan.
2. Faktor kehadiran karyawan sangat mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan tingkat pelaksana, namun hal tersebut tidak berpengaruh pada tingkat diatas pelaksana (Jr.Supervisor. Supervisor, Ass Manajer, Manajer)

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu faktor produktivitas, faktor Jabatan, faktor pendidikan, dan Faktor Pengalaman Kerja pada karyawan di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana faktor produktivitas sistem pemberian kompensasi pada PT . Kereta Api Indonesia divre I Sumut ?
- b. Bagaimana faktor Tingkat Jabatan sistem pemberian kompensasi pada PT . Kereta Api Indonesia divre I Sumut ?
- c. Bagaimana faktor Tingkat Pendidikan sistem pemberian kompensasi pada PT . Kereta Api Indonesia divre I Sumut ?
- d. Bagaimana faktor Pengalaman Kerja sistem pemberian kompensasi pada PT . Kereta Api Indonesia divre I Sumut ?
- e. Bagaimana faktor produktivitas, faktor jabatan, faktor pendidikan dan faktor pengalam kerja sistem pemberian kompensasi pada PT. kereta Api Indonesia Divre I Sumut ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor produktivitas sistem pemberian kompensasi pada PT.Kereta Api Indonesia

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor Jabatan terhadap sistem pemberian kompensasi pada PT.Kereta Api Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendidikan sistem pemberian kompensasi pada PT.Kereta Api Indonesia
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap sistem pemberian kompensasi pada PT.Kereta Api Indonesia
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor produktivitas, faktor jabatan, faktor pendidikan dan faktor pengalaman kerja terhadap sistem pemberian kompensasi pada PT.Kereta Api Indonesia

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

- a. Penulis, untuk menambah pengetahuan khususnya tentang sistem penentuan kompensasi dalam perusahaan.
- b. Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sarana dalam mengambil keputusan terkait dengan pemberian kompensasi bagi karyawan.
- c. Bagi penelitian lain, diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya di samping sarana untuk menambah wawasan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya Untuk lebih jelasnya , definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebgai berikut berikut :

Menurut Hasibuan dalam buku (Hasmanan Khair 2017 hal 5) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi”.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Kadarisman 2012 hal 7)

Kompensasi adalah sistem imbalan yang dirancang suatu perusahaan untuk membalas jasa karyawan di luar gaji yang diterima secara rutin dengan maksud memotivasi para karyawan agar meningkatkan prestasi dan efisiensi sehingga hasil karya mereka di atas standar yang ditentukan. Disamping itu penghargaan bisa juga disimpulkan sebagai suatu cara membalas hasil karya karyawan dengan maksud mempengaruhi karyawan agar bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya dan memperbaiki perilakunya dengan harapan dapat mempercepat pelaksanaan program kerja perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Khair 2017 hal 39).

Selain itu pengertian kompensasi dalam Islam menurut (Sholihin2009 hal 84) Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Selain itu Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. (Kasmir 2016 hal 230)

b. Klasifikasi Kompensasi

Menurut (Khair 2017 hal 36) klasifikasi kompensasi terbagi menjadi empat yaitu : Kompensasi sebagai suatu Termonologi, Kompensasi sebagai bentuk penghargaan, kompensasi dilihat dari Metode pemberian, dan Kompensasi berdasarkan bentuknya. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kompensasi Sebagai Suatu Termonologi

Kompensasi sebagai termonologi yang bermacam – macam. Berikut ini adalah termonologi kompensasi yang sering digunakan.

- a) Gaji (*salary*) adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar pula upahnya). Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- c) Insentif (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- d) Tunjangan (*benefit*) merupakan setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, *family gathering*, bunga pinjaman yang relative rendah atau tanpa bunga, perlindungan kesehatan, liburan spesifik, dan sekema pembelian saham.
- e) Fasilitas (*facility*) adalah kenikmatan sarana olahraga, poliklinik, cafeteria, mobil antar jemput karyawan keanggotaan klub kesehatan dan travelling rohani, tempat parkir khusus lainnya yang disediakan perusahaan untuk digunakan karyawan.

2) Kompensasi Sebagai Suatu Penghargaan

Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

- a) Penghargaan intrinsik merupakan sistem penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari transaksi antara seorang individu dengan tugasnya tanpa ikut sertanya (campur tangan) pihak ketiga. Contohnya : ikut

partisipasi dalam pengambilan keputusan , diskresi dan kebebasan yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih menarik, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta penganekaragaman kegiatan.

- b) Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat). Dengan semikian, sistem penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan finansial dan non finansial. Penghargaan finansial : komisi, insentif, bonus, dan pembagian keuntungan perusahaan. Sedangkan non finansial : perlengkapan kantor, area parkir, penugasan pekerjaan yang lebih baik, kartu bisnis, secretariat sendiri dan gelar yang mengesankan.

3) Kompensasi Dilihat Dari Metode Pemberian

Jenis kompensasi juga dikelompokkan berdasarkan metode pemberiannya. Ada dua jenis umum dari sebuah program kompensasi yang didasarkan yaitu

- a) Kompensasi Langsung merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi secara langsung kepada setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Beberapa bentuk kompensasi langsung dapat diuraikan sebagai berikut :Gaji pokok, Upah, Bonus, Insentif,.
- b) Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi yang diberikan tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan bersangkutan. Beberapa bentuk kompensasi tidak langsung dapat

diuraikan sebagai berikut : Tunjangan, Kompensasi Pelengkap, fasilitas – fasilitas, Keamanan dan Kesehatan Karyawan (K3).

4) Kompensasi Berdasarkan Bentuknya

Komponen – komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung , tak langsung dan non finansial.

- a) Kompensasi Finansial secara langsung berupa : bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitaspembelian saham).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung berupa : program – program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas – fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat paker.
- c) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas- tugas yang menarik, tantangan , tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian), Lingkungan kerja (kebijakan- kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabata yang menyeyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Kasmir 2016 236) tujuan pemberian Kompensasi pada karyawan adalah : memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas ,

mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah , menghindari konflik.

1. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawan.

2. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. .

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas .

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menerima pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar.

4. Mempertahankan karyawan

artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik - baiknya.

5. Menghargai karyawan

Artinya pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Artinya dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembiayaan kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turn of over* karyawan.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk dari sanksi yang mungkin terjadi.

8. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sedangkan menurut (Khair 2017 hal 109) tujuan pemberian kompensasi adalah

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*)
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Apabila suatu perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan sejenis lainnya.
3. Menjamin keadilan
Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relative pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insenti untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggungjawab.
5. Mengendalikan biaya

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

d. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi adalah seperangkat komponen kompensasi yang diberikan kepada pekerja atas dasar prestasi pekerjaannya. Menurut Hasibuan (dalam buku Hazmanan Khair 2017 hal 169)

1. Sistem Waktu

Dalarrm sistem waktu besarnya kompensasi di tetapkan berdarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian.

2. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, serta bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sitem borongan adalah suatu cara pengupahan yan penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem

borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, banyak alat yang diperlukan menyelesaikannya.

e. Metode Kompensasi

Dalam pelaksanaan kompensasi memiliki metode kompensasi yang dilaksanakan antara lain menggunakan metode tunggal dan metode jamak (Khair, 2017 hal 177)

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan gaji pokok seseorang. Jadi standar – standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan – perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

f. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut (Kadarisman 2012 hal 23) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh : berat ringannya suatu pekerjaan, kemampuan kerja dari karyawan, jabatan atau pangkat, pendidikan, lama bekerja, kemampuan perusahaan. Adapun penjelasan masing - masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan.

Untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.

2. Produktivitas

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

3. Jabatan atau pangkat

Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.

4. Pendidikan

Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.

5. Lama bekerja

Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkatkan sesuai lamanya karyawan bekerja.

6. Kemampuan perusahaan

Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

Menurut (Kadarisman 2012 hal 24) faktor – faktor pemberian kompensasi bukan hanya dari dalam melainkan juga ada faktor dari luar yaitu : peraturan pemerintah, biaya hidup, tawar menawar serikat pekerja, letak geografis, pasar tenaga kerja. Adapun penjelasan masing- masing sebagai berikut :

1. Peraturan pemerintah

Pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerja bidang pengolahan maupun jasa dapat memengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum. Penetapan upah minimum ini oleh pemerintah didasarkan kepada kebutuhan pokok hidup sehari hari.

2. Biaya hidup

Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari. Biaya hidup ini sangat dipengaruhi oleh harga-harga kebutuhan pokok (Sembilan bahan pokok).

3. Tawar menawar serikat pekerja

Pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tanpa serikat pekerja, untuk

mencegah posisi karyawan yang kuat dalam perusahaan beberapa manajer mengusahakan pemberian kompensasi yang disamakan melampaui patokan kompensasi yang ditetapkan serikat pekerja.

4. Letak geografis

Karyawan perusahaan di daerah yang mendapatkan kompensasi yang berbeda dengan perusahaan berada di kota besar.

5. Pasar tenaga kerja

Kompensasi sangat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja dipasar.

Sedangkan menurut (Sofyandi 2009 hal 162) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh : adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar , serikat buruh atau organisasi buruh, produktivitas kerja, biaya hidup, posisi jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Adanya permintaan dan penawaran

Permintaan tenaga kerja Artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relative lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat bergantung kepada kemampuan

finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawan.

3. Serikat buruh atau organisasi buruh

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memperdayakan karyawan.

4. Produktivitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besarnya kecilnya kompensasi yang akan diterima. Juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sector pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi – instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

g. Indikator – indikator kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut (Sinamora 2009 hal 445) meliputi : upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Adapun penjelasan pada masing – masing indikator tersebut adalah sebagai berikut

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh – contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus , atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

B. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Oleh karena perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berdasarkan profesionalitas dan proposionalitas dalam berbagai bentuk.

Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor , diantaranya faktor individu karyawan yang bersangkutan, seperti : produktivitas kerja karyawan, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi

besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip pemberian kompensasi adil dan layak dan kepuasan kerja dapat tercapai.

Produktivitas kerja adalah bersemangat dalam bekerja dan sungguh – sungguh dalam menjalankan tugasnya, Jadi semakin Produktif seseorang maka semakin tinggi pula pemberian Kompensasinya. Seperti uang kerajinan

Posisi atau jabatan seseorang dalam organisasi akan selalu berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab orang tersebut dalam organisasi.

Maksudnya adalah semakin tinggi posisi seseorang dalam level jabatan di organisasi, akan semakin memiliki tanggung jawab dan wewenang yang semakin besar. Semakin besar disini artinya semakin luas pengaruh yang ditimbulkannya sebagai akibat dari penggunaan tanggung jawab dan wewenangnya. Dan semakin besar

Pendidikan adalah sebuah aktivitas tertentu yang memiliki maksud tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan individu sebelumnya.

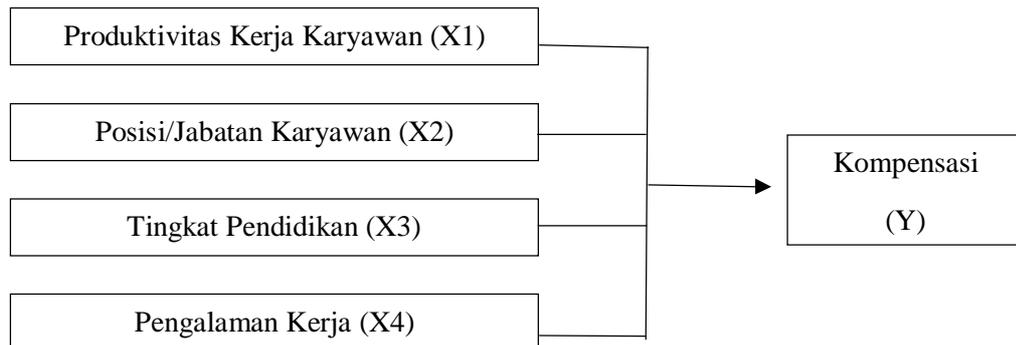
Maksudnya adalah tingkat pendidikan akan mempengaruhi besarnya kompensasi karena melalui pendidikan yang diperoleh maka akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja. Dan semakin tinggi pula Kompensasi yang

Masa kerja adalah pengukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik .

Maksudnya bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan

serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dan semakin tinggi pula Kompensasinya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digsmbrksn Kerangka Konseptual dalam Penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II.5 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Secara teoritis format penelitian berbeda dengan format penelitian kuantitatif. Perbedaan tersebut terletak pada kesulitan dalam membuat desain penelitian kualitatif, karena pada umumnya penelitian kualitatif yang tidak berpola. Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, formal vertifikasi, dan format grounded research. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desai deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau

kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi. Sedangkan alat untuk menganalisis data digunakan analisis faktor.

B. Definisi Operasional Variabel

Adanya definisi operasional yang dilakukan bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi (X), terdiri dari :

1. Produktivitas kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan (Sofyandi 2009 hal 162).

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan (Kadarisman 2013 hal 24)

Adapun indikator pengukuran produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

2. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima, jika berat ringanya beban dan tanggung jawab perusahaan (Sofyandi 2009 hal 162).

Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan akan semakin besar kompensasi balas jasa yang diterima (Kadarisman 2013 hal 24)

Adapun indikator dalam posisi/ jabatan karyawan adalah :

a. Fasilitas dan tunjangan yang diperoleh pada posisi / jabatan yang dimiliki.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi pula kompensasinya (Sofyandi 2009 hal 162)

Dalam pemberian kompensasi balas jasa , tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya menuju prestasi (Kadarisman 2013 hal 24)

Adapun indikator dalam tingkat pendidikan karyawan adalah aktivitas pengembangan karyawan pada tingkat pendidikannya sehubungan dengan pemberian kompensasi yang diberikan.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin lama pengalaman yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kompensasinya (Sofyandi 2009 hal 162)

Semakin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai dengan lamanya karyawan bekerja. Semakin lama karyawan bekerja sudah tentu harus mendapatkan pendapatan atau kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan (Kadarisman 2013 hal 24)

Indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Medan, yang beralamat di Jl.Prof .H. Yamin, SH No. !4, Medan. waktu Penelitian dimulai dari Bulan Desember 2017 hingga Maret 2018

Tabel III-1

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Peroses penelitian	bulan/minggu																			
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan proposal																				
4	Bimbingan proposal																				
5	Seminar proposal																				
6	Pengumpulan data																				
7	Penyusunan skripsi																				
8	Bimbingan skripsi																				
9	Sidang meja hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Ikhsan dkk, 2014 hal 105). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kereta Api Indonesia (Persero) berjumlah

Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Medan hingga manajer yang berjumlah 150 orang karyawan tetap.

Tabel III-2

Daftar Jumlah Populasi Pegawai

no	Bagian	Jumlah
1	Unit Jalan Rel dan Jembatan	9
2	Unit Pengadaan Barang dan Jasa	6
3	Unit Pengusaha Aset	5
4	Unit fasilitas penumpang	6
5	Unit Angkutan Barang	5
6	Unit Informasi dan teknologi	5
7	Unit Bangunan	5
8	Unit Pengamanan	8
9	Unit Kesehatan	7
10	Unit Sarana	9
11	Unit Humas	3
12	Unit Sintelis	6
13	Unit Sdm & Umum	5
14	Unit KRT dan Protokoler	4
15	Unit Dokumen	2
16	Unit kkpw	2
17	Unit operasi	11
18	Unit keuangan	11
19	Unit Akuntansi	7

20	Unit Anggaran	5
21	Unit Pajak	2
22	Unit Hukum	3
23	Unit Aset	14
24	Unit Angkutan penumpang	10
Daftar Jumlah Pegawai		150

Sumber : Kantor KAI Divre I Sumut (2018)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karekteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati – hati dari populasi tersebut. (Ikhsan dkk,2014:106). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemilihan sampel *non probabilitas* yang disebut juga dengan metode *sampling incidental*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Ikhsan dkk,2014:116). Dengan demikian jumlah samel sebanyak

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Sumber : (Ikhsan dkk,2014:116)

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

D^2 = Presisi

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

$$\frac{150}{(150) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ pegawai}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket atau kuesioner

Daftar pertanyaan (*quisioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan objek penelitian karyawan tetap di Kantor PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *Cheklis*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur Sikap, Pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena social.

Tabel III-3

Sekala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang

ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner benar – benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono,2016, hal.183

Dimana :

n =banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ =jumlah pengamatan X

$\sum y_i$ =jumlah pengamatan Y

$(\sum x_i^2)$ =jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ =jumlah kuadrat pengamatan variable Y

$(\sum x_i)$ =kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum y_i)$ =kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x_i y_i)$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Produktivitas (X1) yang sudah di oleh :

Tabel III. 4
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Produktivitas (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas item	Keterangan
1	0,470	0,254	0,000<0,05	Valid
2	0,353	0,254	0,006<0,05	Valid
3	0,437	0,254	0,000<0,05	Valid
4	0,651	0,254	0,000<0,05	Valid
5	0,697	0,254	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel X_1 di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikan 0,05 dengan 2 sisi dan jumlah data (n) = 60, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,254 (pada uji 2 sisi atau 2-Tailed).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_1 (produktivitas) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,254$. Dengan demikian instrumental variabel X_1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji sebelumnya.

Tabel III. 5
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Tingkat Jabatan (X2)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas item	Keterangan
1	0,305	0,254	0,018<0,05	Valid
2	0,516	0,254	0,000<0,05	Valid
3	0,633	0,254	0,000<0,05	Valid
4	0,532	0,254	0,000<0,05	Valid
5	0,429	0,254	0,001<0,05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_2 (tingkat jabatan) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,254$ Dengan demikian instrumental variabel X_2 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji sebelumnya.

Tabel III.6

Uji Validitas Data Instrument Angket

Variabel Tingkat Pendidikan (X_3)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas item	Keterangan
1	0,597	0,254	0,000<0,05	Valid
2	0,620	0,254	0,000<0,05	Valid
3	0,524	0,254	0,000<0,05	Valid
4	0,720	0,254	0,000<0,05	Valid
5	0524	0,254	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_3 (tingkat pendidikan) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,254$ Dengan

demikian instrumental variabel X_3 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji sebelumnya.

Tabel III. 7
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Pengalaman Kerja (X_4)

No. Item	Nilai Korelasi	Nilai Ketentuan	Probabilitas	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	item	
1	0,450	0,254	0,000<0,05	Valid
2	0,572	0,254	0,000<0,05	Valid
3	0,350	0,254	0,000<0,05	Valid
4	0,648	0,254	0,000<0,05	Valid
5	0,621	0,254	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_4 (tingkat pendidikan) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,254$ Dengan demikian instrumental variabel X_4 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji sebelumnya.

Tabel III. 8
Uji Validitas Data Instrument Angket
Variabel Kompensasi (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Nilai Ketentuan	Probabilitas	Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	item	
1	0,691	0,254	0,000<0,05	Valid
2	0,564	0,254	0,000<0,05	Valid
3	0,351	0,254	0,006<0,05	Valid

4	0,321	0,254	0,013<0,05	Valid
5	0,691	0,254	0,000<0,05	Valid
6	0,756	0,254	0,000<0,05	Valid
7	0,649	0,254	0,000<0,05	Valid
8	0,490	0,254	0,000<0,05	Valid
9	0,756	0,254	0,000<0,05	Valid
10	0,564	0,254	0,000<0,05	Valid
11	0,649	0,254	0,000<0,05	Valid
12	0,442	0,254	0,065<0,05	Valid
13	0,649	0,254	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Y (Kompensasi) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,254$ Dengan demikian instrumental variabel X_4 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji sebelumnya.

4. Uji reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi , Irfan, Manurung. (2015:80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan Instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika Variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus *Cronboach Alpha* Ghozali (2006:74)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum d^2}{N} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varians butir

a_1^2 = Varians Total

kriteria pengujian Reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronboach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabil (terpercaya)

kriterian pengujian nya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan pengujian realibitas. *Cronbach Alpha*. Selain itu penulis juga mencari nilai dari seluruh pernyataan dari masing – masing variabel pada luisioner yang disebarkan kepada Responden dapat dipercaya (realibe) dan jelas maksud dari seluruh item pernyataan yang ada. Realibel dapat dikatakan apabila *Cronbach Alpha* > 0,6.

Untuk melihat tingkat realibitas (kehandalan) dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.8
Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Produktivitas (X1)	0,690 > 0,6	0,254	Reliabel
Tingkat Jabatan (X2)	0,649 > 0,6	0,254	Reliabel

Tingkat Pendidikan (X3)	0,743 > 0,6	0,254	Reliabel
Pengalaman Kerja (X4)	0,689 > 0,6	0,254	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel di atas dipahami bahwa masing – masing variabel yang digunakan dalam penellitian ini memiliki nilai *realibilitas* yang berbeda – beda dengan nilai *Cronbach Alpha* > pada variabel $X_1 = 0,690$ dan Variebel $X_2 = 0,649$, variabel $X_3 = 0,743$ dan variabel $X_4 = 0,689$. Nilai uji realibitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien realibitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat realibitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Teknis Analisis Faktor

Menurut Santoso (2007:25) analisis faktor merupakan *independent technique* yaitu teknik analisi *multivariate* untuk melacak (eksplanatori) hubungan dari seluruh *independent variabel* (butir item) dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia Divre I sumut yang terdiri dari variabel : Produktivitas, Tingkat jabatan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja . oleh karena itu maka digunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan digunakan analisis dua tahap karena variabelnya berjenjang, dari indikator ke konstruk.

Analisis faktor merupakan teknik untuk membantu para peneliti tersebut dalam mengidentifikasi konstruk yang sifatnya tidak bisa diukur secara langsung

(*unobsdervable*). Namun penggunaan teknik ini perlu memperhatikan asumsi yang melandasinya. Untuk melakukan analisis faktor ada dua dimensi yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Error term e_i memiliki sifat-sifat berikut ini : independent satu dengan yang lainnya, $E(e_i) = 0$, dan $Var(e_i) = \sigma^2$
2. Faktor-faktor yang tidak dapat diobservasi secara langsung (F_i) tersebut memiliki sifat-sifat sebagai berikut : independen satu dengan yang lainnya dan juga independen terhadap error term (e_i). Selain itu $E(F_i) = 0$ dan varians (F_i) = 1

Secara Konseptual korelasi (multikolerietas) antar variabel dalam matrik data justru perlu menunjukkan apakah analisis faktor layak dilakukan. Untuk itu uji *Barlett test of spericity* bisa digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi. Alat lainnya yang bisa digunakan adalah *maesure of sampling adequacy (MSA)*. Skor MSA meningkat bilamana jumlah sampel meningkat atau korelasi antar variabel meningkat. Skor MSA yang tinggi (misalnya diatas 0,5) dianggap baik, sedangkan jika dibawah 0,5 dianggap buruk.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk mengambil data yang telah dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang beralamat di jalan Jl.Prof H. Yamin , SH No. 14, Medan . Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hasil penelitian

diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrument penelitian untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 item pernyataan untuk Variabel X1, 5 item pernyataan untuk Variabel X2, 5 item untuk Variabel X3, 5 item pernyataan untuk Variabel X4. Variabel X1 adalah Produktivitas, X2 adalah Tingkat Jabatan, X3 adalah Tingkat pendidikan dan X4 adalah Pengalaman kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utarasebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metod Likert Summated Rating (LSR).

Hasil data angket penelitian yang disebarakan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for window's* selanjutnya data penelitian di deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini :

2. Karakteristik Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia , tingkat pendidikan, dan lama bekerja, dan tingkat jabatan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
a r e	Valid laki laki	42	70.0	70.0	70.0
	perempuan	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa karekteristik data Jenis kelamin mayoritas responden pada penelitian ini adalah jenis kelamin laki – laki sebanyak 42 orang (70 %) dan minoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (30 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak di dominasi pada jenis kelamin laki – laki .

Tabel IV.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

a r e	Valid <25 tahun	7	11.7	11.7	11.7
	25-35 tahun	44	73.3	73.3	85.0
	>35 tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dilihat dari data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas Responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 44 orang (73,3 %) dan minoritas pada kelompok usia > 35 tahun sebanyak 9 orang (15 %) serta yang paling rendah pada kelompok usia < 25 tahun sebanyak 7 orang (11,7 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 25-35 tahun

Tabel IV.3

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	36	60.0	60.0	60.0
Diploma	10	16.7	16.7	76.7
sarjana (S1)	14	23.3	23.3	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

arekteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dilihat dari data tabel persentase di atas berdasarkan karekteristik Tingkat Pendidikan, mayoritas Responden pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 36 orang (60 %) dan minoritas Responden pada tingkat S1 sebanyak 14 orang (23,3 %) serta yang paling rendah pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 orang (16,7 %) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih di dominasi pada tingkat pendidikan SMA Sederajat .

Tabel IV.4

Karekteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	46	76.7	76.7	76.7
	6-10 tahun	13	21.7	21.7	98.3
	21-30 tahun	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dilihat dari data tabel persentase di atas berdasarkan karekteristik Lama Bekerja , mayoritas Responden pada lamanya bekerja 1-5 tahun sebanyak 46 orang (76,7 %) dan minoritas Responden pada lamanya bekerja 6-10 tahun

sebanyak 13 orang (21,7 %) serta yang paling rendah pada lamanya bekerja 21 – 30 tahun sebanyak 1 orang (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih di dominasi pada lamanya bekerja < 5 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variable penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

a. Variabel Produktivitas (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable penelitian variable Produktivitas (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 5

Penyajian Data Variabel Produktivitas (X_1)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	30	50,00	29	48,30	1	1,70	0	-	0	-	60	100
2.	23	38,30	33	55,00	4	6,70	0	-	0	-	60	100
3.	16	26,67	35	58,30	9	15,00	0	-	0	-	60	100
4.	9	15,00	40	66,70	8	13,30	1	1,70	2	3,30	60	100
5.	6	10,00	25	41,70	18	30,0	11	18,3	0	-	60	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan karyawan selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50,00 %) dan yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48,30 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 1 orang (1,70 %). Hal ini membuktikan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan memberikan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menyatakan ansetuju sebanyak 33 orang (55,00 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,30 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 4 orang (6,70%). Hal ini membuktikan bahwa karyawan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan karyawan akan memperbaiki kesalahan yang diperbuat mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang (58,00 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,67 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 9 orang (15,00 %). Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan memperbaiki kesalahan yang diperbuat.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan fasilitas yang diberikan sesuai dengan produktivitas mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 40 orang (66,70 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (15,00 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70 %) dan ada yang mengatakan Ragu – ragu sebanyak 8 orang (13,30 %) dan menyatakan

sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,30 %) . Hal ini membuktikan bahwa fasilitas sudah sesuai dengan produktivitas karyawan.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan kompensasi yang diterima sesuai dengan produktivitas mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,70 %) dan yang menyatakan Ragu - ragu sebanyak 18 orang (30,00 %) serta paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang (10,00 %). Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan produktivitas.

Dilihat dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengatakan setuju, ini berarti pada faktor produktivitas banyak yang setuju terkait kompensasi yang diberikan berdasarkan produktivitas seseorang. Karena ketika karyawan produktif otomatis kompensasi yang diberikan untuk karyawan dan maryawan tersebut pun merasa puas karena sudah produktif dalam bekerja dan merasa dihargai oleh perusahaan. Ini mengungkapkan fakta bahwa karyawan di PY. Kereta Api Indonesia setuju pembagian kompensasi sudah sesuai produktivitas mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga banyak responden yang mengatakan setuju. Dan mereka senantiasa akan memperbaiki kesalahan – kesalahan yang mereka perbuat.

b. Variabel Tingkat Jabatan (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable penelitian variable Tingkat Jabatan (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 6

Penyajian Data Variabel Tingkat Jabatan (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	28	46,70	30	50,00	2	3,30	0	-	0	-	60	100
2.	3	5,00	46	76,70	10	16,70	1	1,70	0	-	60	100
3.	0	-	23	38,3	21	35,00	13	35,00	2	5,00	60	100
4.	1	1,70	27	45,00	20	33,30	12	20,00	0	-	60	100
5.	2	3,30	27	45,0	28	45,70	3	5,00	0	-	60	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan posisi jabatan mempengaruhi besarnya kompensasi mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,00 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (46,70 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 2 orang (3,30 %). Hal ini membuktikan bahwa posisi jabatan mempengaruhi besarnya kompensasi.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan posisi jabatan memudahkan untuk mendapatkan berbagai fasilitas mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 46 orang (76,70 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5,00 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70%) dan ada yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 orang (16,70 %). Hal ini membuktikan bahwa posisi jabatan memudahkan seseorang mendapatkan berbagai fasilitas.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan besarnya kompensasi sama dengan jabatan di unit lain mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang (38,3 %) dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 orang (35,00 %) serta paling sedikit menyatakan sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang (5,00 %) dan mengatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (35,00 %). Hal ini

membuktikan bahwa kompensasi yang diterima belum sama dengan jabatan yang sama di unit lain.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan fasilitas yang diterima sudah sebanding dengan posisi jabatan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,00 %) dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 orang (33,30 %) serta paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70 %) dan mengatakan tidak setuju 12 orang (20,00 %). Hal ini membuktikan bahwa belum sebanding dengan posisi jabatan.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan fasilitas yang diterima sudah memadai dengan posisi jabatan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,00 %) dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 28 orang (45,70%) serta paling sedikit menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang (3,30 %) dan menyatakan tidak setuju sebanyak 3 Orang (5,00%). Hal ini membuktikan bahwa belum memadai dengan posisi jabatan.

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa banyak responden yang mengatakan setuju, ini berarti bahwa karyawan di PT. Kereta Api Indonesia setuju pembagian kompensasi sudah sesuai dengan tingkatan jabatan mereka. Karena semakin tinggi tingkat jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang harus ia pegang. Jadi karyawan yang jabatannya tinggi merasa dihargai dengan sistem pemberian di PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional I ini karena tidak ada pilih kasih antara karyawan satu dengan yang lainnya soal pembagian kompensasi yang sesuai dengan ttingkat jabatan mereka masing – masing. Akrena banyak yang mengatakan setuju saat mengisi angket yang penulis

berikan. Karyawan mengatakan setuju karena tingkat jabatan yang sedang mereka duduki saat ini sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

c. Variabel Tingkat Pendidikan (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable penelitian variable Tingkat Jabatan (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 7

Penyajian Data Variabel Tingkat Pendidikan (X3)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	30	50,00	28	45,70	2	3,30	0	-	0	-	60	100
2.	23	38,30	32	53,30	4	6,70	1	1,70	0	-	60	100
3.	14	23,30	40	66,70	5	9,30	1	1,70	0	-	60	100
4.	24	40,00	34	56,70	2	3,30	0	-	0	-	60	100
5.	20	33,30	35	58,00	5	8,30	3	5,00	0	-	60	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan kompensasi yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50,00 %) dan yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (46,70 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 2 orang (3,30%). Hal ini membuktikan bahwa kompensasi diterima sesuai dengan tingkat pendidikan..

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan tingkat pendidikan yang dimiliki harus sesuai dengan kualifikasi jabatan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,30 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak

23 orang (38,30 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70%) dan ada yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 orang (6,70 %). Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan harus sesuai klasifikasi jabatan.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dalam menduduki posisi jabatan penting di perusahaan, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,70 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00 %) serta paling sedikit menyatakan ragu - ragu yaitu sebanyak 1 orang (1,70 %) .Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan peluang kepada karyawan yang memiliki tingkat jabatan yang tinggi untuk menduduki jabatan penting.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 40 orang (66,70 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,30 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70%) dan mengatakan ragu - ragu sebanyak 5orang (9,30 %). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi kompensasi diterima.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang (58,00 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,30%) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang (5,00 %) dan menyatakan ragu - ragu sebanyak 5

Orang (8,30%). Hal ini membuktikan bahwa yunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan.

Dilihat dari tabel diatas mzka dapat disimpulkan bahwa bayak responden yang mengatakan setuju, ini berarti bahwa karyawan di PT. Kereta Api Indoensia setuju terkait dengan pendidikan mereka, yang mana mereka mengatakan bahwasanya setuju dengan pembagian kompensasi yang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, dimana tingkat pendidikan di PT. Kereta Aoi Indoensia dimulai dengan SMA, D3, S1 hingga S2. Karaywan sudah setuju terkit sistem pemberian kompensasi yangsesuai dengan tingkat pemdidikan mereka, karena tingkat pendidikan disini termasuk menentukan posisi jabatan seseorang, jadiseseorang karywana yang tingkat pendidikannya tinggi, tidak aa yang hanya jadi pelaksana saja melainkan sudah diatas pelaksana jabtannya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima.

d. Variabel Pengalaman Kerja (X4)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable penelitian variable Tingkat Jabatan (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 8

Penyajian Data Variabel Pengalaman Kerja (X4)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	13,3	39	65,00	13	21,70	0	-	0	-	60	100

2.	7	11,70	36	60,00	12	20,00	5	8,30	0	-	60	100
3.	4	6,70	42	70,00	13	21,7	1	1,70	0	-	60	100
4.	7	11,70	43	71,70	8	13,30	2	3,30	0	-	60	100
5.	11	18,3	37	61,7	9	15,00	3	5,00	0	-	60	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah) 2018

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan pengalaman kerja yang dimiliki mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 39 orang (65,00 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,30 %) serta paling sedikit menyatakan ragu – ragu yaitu sebanyak 13 orang (21,70 %). Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompensasi.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan lamanya masa kerja pegawai mempengaruhi banyaknya fasilitas yang diberikan kepada pegawai mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 36 orang (60,00 %) dan yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 12 orang (20,00 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang (8,30%) dan ada yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,70 %). Hal ini membuktikan bahwa lama masa kerja pegawai mempengaruhi fasilitas karyawan.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan gaji pokok karyawan ditentukan dari lamanya masa kerja mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 42 orang (70,00 %) dan yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 13 orang (21,70 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (1,70%) dan mengatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,70 %). Hal ini membuktikan gaji pokok ditentukan dengan masa kerja.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan tunjangan yang diperoleh karyawan ditentukan dari lamanya masa kerja karyawan , mayoritas

responden menyatakan setuju sebanyak 43 orang (71,70 %) dan yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 8 orang (13,39 %) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang (3,30 %) dan mengatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,70 %). Hal ini membuktikan bahwa tunjangan ditentukan dari masa kerja.

Dilihat dari memilih pernyataan yang merupakan insentif yang diberikan berdasarkan lama masa kerja karyawan mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang (61,70 %) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,30%) serta paling sedikit menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang (5,00 %) dan menyatakan ragu - ragu sebanyak 9 Orang (15,00%). Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan berdasarkan lama kerja.

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa banyak responden yang mengatakan setuju terkait dengan masa kerja. Ini berarti bahwa karyawan setuju pembagian kompensasi sudah sesuai dengan masa kerja mereka di PT.Kereta Api Indoensia. Yang mana semakin lama karywan bekerja maka semakin banyak pula kompensasi yang diberikan artinya sudah banyak pengetahuan – oengetahuan yang karyawan dpatkkan selama ia bekerja dan ia bisa memberi contoh kepada karatwan – karyawan baru.

4. Pengujian Analisis Faktor

Dalam peneletian ini terdapat 4 faktor terdiri dari faktor produktivitas , tingkat jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Dari keempat faktor tersebut terbentuk 20 variabel yang berasal dari indikator masing – masing empat

faktor tersebut sebagai item – item dari angket. Hasil analisis faktor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 9

KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.591
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44.269
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai KMO MSA (Keiser Meyer Olkin Measure OF Sampling Adequcy) pada tabel 0,591. Hasil ini menunjukkan bahwa instrument valid karena nilai KMO MSA (Keiser Meyer Olkin Measure OF Sampling Adequcy) melebihi batas signifikansi 0,50. Selain itu , Bartlett's Test Of Spehericity menunjukkan nilai 44.269 dengan signifikan 0,000 sehingga dapat diambil kesimpulan instrument cukup valid.

Selanjutnya untuk melihat variabel – variabel mana yang layak untuk dibuat analisis faktor maka dapat dilihat pada bagian anti image Correlation terdapat angka – angka yang diberi tanda “a” yang membentuk garis diagonal. Angka yang membentuk diagonal tersebut merupakan besaran MSA variabel. Jika angka MSA $> 0,5$ maka bisa dilanjutkan . jika $< 0,5$ maka tidak bisa dilanjutkan kedalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.10

Anti Image Matrices

Anti-image Matrices

		item 4	item 11	item 12	item 14	item 17
Anti-image Covariance	item 4	.891	-.072	-.010	.086	-.213
	item 11	-.072	.710	.070	-.269	-.226
	item 12	-.010	.070	.745	-.292	-.179
	item 14	.086	-.269	-.292	.663	.014
	item 17	-.213	-.226	-.179	.014	.733
Anti-image Correlation	item 4	.579 ^a	-.091	-.013	.112	-.264
	item 11	-.091	.597 ^a	.097	-.392	-.313
	item 12	-.013	.097	.582 ^a	-.415	-.242
	item 14	.112	-.392	-.415	.562 ^a	.021
	item 17	-.264	-.313	-.242	.021	.632 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 20 variabel yang dianalisis, ternyata hanya 5 item yang mencapai > 0,5 yaitu item 4 dengan angka MSA 0,579 , item 11 dengan angka MSA 0,597 , item 12 dengan angka MSA 0,582 , item 14 dengan angka MSA 0,562 dan item 17 dengan angka MSA 0,632.

Item 4 berisi pernyataan terkait dengan faktor produktivitas seseorang yang mana pernyataan fasilitas yang diberikan sesuai dengan faktor produktivitas karyawan. Pernyataan ini valid akrena melebihi 0,5. Berarti pernyataan produktivitas hanya utem 4 lah yang valid.

Item 11 berisi pernyataan denha faktor pendiiakn, yang mana pernyataannya adalahsemakin tinggi tingkat pendidika seseorang maka semkain tinggi pula kompensasi yang diberikan. Dari pernyaatn faktorn pendidikan item 11 lah yang palung valid karena melebihi 0,5.

Item 12 berisi pernyaatn terkait dengan faktor pendidikan yang mana pernyataannya adalah tingkat pendidikan harus sesuai dengan kualifikasi jabatan. Item ini valid akerena melebihi 0,5.

Item 14 berisi pernyataan terkait dengan faktor pendidikan yang mana pernyataannya adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat jabatan yang dimiliki karyawan, item ini dinyatakan valid karena melebihi 0,5.

Item 17 berisi pernyataan terkait dengan faktor masa kerja. Yang mana pernyataannya adalah gaji pokok karyawan ditentukan dari lamanya masa kerja karyawan. Ini valid Karena melebihi 0,5.

Jadi, hanya 5,11,12 dan 17 lah yang valid. dan hanya item ini yang bisa dilanjutkan untuk dianalisis di tahap berikutnya. karena Cuma mereka yang valid.

Tabel IV.11

Total Varienced Explained

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.056	41.120	41.120	2.056	41.120	41.120	1.789	35.789	35.789
2	1.136	22.729	63.849	1.136	22.729	63.849	1.403	28.060	63.849
3	.790	15.805	79.655						
4	.615	12.301	91.956						
5	.402	8.044	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari 20 variabel yang dianalisis dan setelah melewati analisis KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi computer menjadi 2 faktor (nilai eigen value > 1 menjadi 2 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 41,120 % variasi, faktor 2 mampu menjelaskan 22,726 % variasi.

Tabel IV.12
Component Matrix

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
item 11 (Tingkat Pendidikan)	.718	.042
item 14 (Tingkat Pendidikan)	.710	-.487
item 17 (Masa Kerja)	.702	.377
item 12 (Tingkat Pendidikan)	.653	-.341
item 4 (Produktivitas)	.342	.800

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dengan melihat tabel *component matrix* di atas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel berkorelasi dengan faktor yang akan dibentuk, item 11 berkorelasi sebesar 0,718 dengan faktor 1, sebesar 0,042 dengan faktor 2. Item 14 berkorelasi sebesar 0,710 dengan faktor 1, sebesar -0,487 dengan faktor 2. Item 17 berkorelasi sebesar 0,702 dengan faktor 1 , sebesar 0,377 dengan faktor 2 . item 12 berkorelasi sebesar 0,653 dengan faktor 1 , sebesar -0,341 dengan faktor 1. Item 4 berkorelasi sebesar 0,342 dengan faktor 1 , sebesar 0,342 dengan faktor 2.

Maka dilihat dari tabel diatas faktor tingkat pendidikan yang memiliki nilai loading paling banyak dan paling tinggi ini semakin menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan karyawan (Usman 2011 hal 489). Karena semakin tinggi kinerja karyawan otomatis kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi dikarenakan

karyawan sudah mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan karena tingkat pendidikan yang mempuni dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel IV.13

Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
item 14 (Tingkat Pendidikan)	.861	-.028
item 12 (Tingkat Pendidikan)	.734	.064
item 11 (Tingkat Pendidikan)	.582	.422
item 4 (Produktifitas)	-.142	.858
item 17 (Masa Kerja)	.388	.696

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dengan melihat tabel *rotated component matrix* jelas bahwa yang mengelompokkan pada faktor 1 adalah item 14 (0,861) item 12 (0,743) item 11 (0,582) dengan loading $> 0,5$, sedangkan yang mengelompokkan pada faktor 2 adalah item 4 (0,858) item 17 (0,696) dengan loading $> 0,5$.

B. Pembahasan

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada 5 variabel dari 20 variabel yang memiliki loading diatas 0,50 tersebut dapat di reduksi menjadi 2 faktor yaitu:

1. Faktor 1 mengikuti variabel Tingkat Pendidikan
2. Faktor 2 mengikuti variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas

Dengan melihat item – item pernyataan yang membentuk faktor 1 dominan item memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,861 terdapat pada item 14, maka

2 dominan item memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,858 terdapat pada item 4 , maka faktor 2 dapat diberi nama baru yaitu Produktivitas.

Dari pengolahan analisis faktor jelas terlihat bahwa faktor yang dominan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah faktor tingkat pendidikan, karena memiliki nilai loading yang paling tinggi yaitu 0,861 ini semakin membuktikan kebenaran teori yang mengatakan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keahlian dan keterampilan, sehingga kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Hasibuan 2008 hal 69) karena karyawan mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan dan jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (Alwi 2001 hal 717) dan tingkat pendidikan yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan (Robbins dan Timothy 2008 hal 68) dan apabila kinerja yang dihasilkan meningkat otomatis kompensasi yang diberikan semakin tinggi pula, karena karyawan sudah mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan segala ketrampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dengan tingkat pendidikannya. ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan Hal ini membuat karyawan mudah mengerjakan tugas yang diberikan .

Tingkat pendidikan merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi karyawan terutama pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang diterima, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (karena dengan sangat mudah karyawan dapat mengatasi berbagai masalah, karena sebelumnya sudah mendapatkan ilmu dengan pendidikan yang dijalani sebelumnya. Hal ini lah yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan suatu karyawan mempengaruhi system pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara. Temuan ini mendukung teori Susilo (2007) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang akan berpengaruh pada system pemberian kompensasi pada suatu perusahaan. Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi system pemberian kompensasi yang ada pada suatu perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dilakukan analisis ini adalah untuk mengetahui faktor mana yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi . dari pengolahan analisis faktor dapat diperoleh faktor yang paling dominan menentukan sistem pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia adalah faktor tingkat pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang dapat diajukan dalam sistem pemberian kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kembali karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah tetapi mempunyai prestasi yang tinggi maka perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang tinggi dikarenakan mempunyai kemampuan yang bagus dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi , Syafaruddin.(2001).*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan*.Yogyakarta : BPF.
- Handoko, Hasibuan.(2011).*Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Husaini Usman.(2011). *Manajemen teori praktik dan Riset Pendidikan*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M.(2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo persada.
- Kasmir,Dr,SE,MM.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khair,Hazmanan.(2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Madebatera.
- Martoyo, Susilo.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, cetakan pertama*. Yogyakarta :BPF.
- Robbins, Stephen dan Timothy A.Judge.(2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinamora,Henry.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Soekidjo.(2003). *Pengembangan Sumber Dya Manusia*.Jkarta : PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi,Herman.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugioyono.(2015).*Metode penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta*.
- Solihin, Ismail.(2009). *Pengantar Manajemen*.Jakarta : Erlangga
- Tanjung, Hendri. (2009). Pengertian Upah Dalam Konsep Islam, Artikel, <http://ilmuManjamen.wordpress.com>.Duiakses 7 Januari 2018
- Yuliavsari,Putri.(2009).*Konsep Pendidikan Islam dalam Perspektif KH.Ahmad Dahlan*.skripsi Fakultas Tarbiyah.Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Mlang,<http://www.academia.edu/Diakses> 7 januari