

EMEN

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH BESARNYA GAJI DAN KESEMPATAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA MASINIS PADA
PT. KERETA API (PERSERO) DI PALEMBANG**



**Disusun Oleh :
TIARA NUGRAHAYANI
01023110044**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2006**

7

1.1

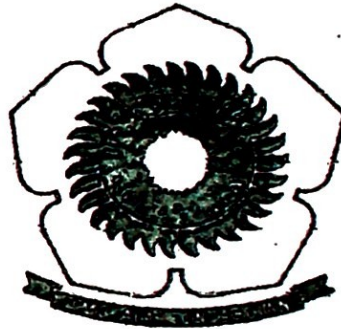
S
357.1407
Nug
a
2006

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH BESARNYA GAJI DAN KESEMPATAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA MASINIS PADA
PT. KERETA API (PERSERO) DI PALEMBANG**



**Disusun Oleh :
TIARA NUGRAHAYANI
01023110044**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2006**

R. 14453
No. 14815

**Departemen Pendidikan Nasional
Universitas Sriwijaya
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tiara Nugrahayani
Nim : 01023110044
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Besarnya Gaji Dan Kesempatan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Masinis Pada PT. Kereta Api (Persero) di Palembang

Panitia Pembimbing Skripsi

Tanggal 28 Juli 2006 Ketua



Drs. Supardi A. Bakri, MPA

Tanggal 31 Juli 2006 Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, MSi

Motto :

"Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar".

(Q.S Al-Baqarah : 153)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Papa dan Mama tercinta*
- ❖ Kakak-kakak dan Keponakanku tersayang (Mas Hasan, Mbak Wien, Mas Rian, Mbak Yuli, Mas Zaki, Audy, Athaya dan Dhanis)*
- ❖ Para pendidik yang ku hormati*
- ❖ Teman-teman seangkatan*
- ❖ Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH BESARNYA GAJI DAN KESEMPATAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA MASINIS PADA PT. KERETA API (PERSERG) DI PALEMBANG”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyajian secara teknis maupun secara materi. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta kerjasama dari berbagai pihak, terutama Bapak Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan itu semua penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Papa dan Ma.na tersayang yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan support nya selama ini baik moril dan materiil.
2. Bapak Dr. Syamsurijal AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen penguji.
4. Bapak Drs. Supardi A. Bakri, MPA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahannya.
5. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan perhatian dalam hal akademik.
6. Ibu Dra. Badia Perizade, MBA, selaku Pembimbing Akademik.
7. Seluruh tenaga pengajar yang telah memberikan kuliah. Semoga ilmu yang kalian berikan bermanfaat untuk masa yang akan datang.
8. Para pegawai yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, seperti Pak Tuter, Mbak Nihil, Kak Indana, Kak Hendry, Kak Udin, Kak Aidil dan yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Bapak Rustam Isandy, selaku Kepala Seksi Operasi dan Sarana yang telah memeberikan izin untuk mengambil data dan memberikan arahan bagi penulis pada PT. Kereta Api (Persero).
10. Bapak Sudigdo, selaku Instrktur, yang telah memeberikan bantuan dalam pengambilan data, memberikan informasi dan bimbingan bagi penulis mengenai masinis

11. Bapak Yan Irawan, Bapak Sugito, Bapak RM. Panji Jaya, Bapak Nazori, Bapak Kuswitono dan para masinis beserta asisten masinis yang telah meluangkan waktunya untuk membantu memberikan data dan informasi. Dan yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Mas Hasan, Mbak Wien, Mas Rian, Mbak Yuli, Mas Zaki dan tiga keponakan ku tersayang Audy, Athaya dan Dhanis yang telah memberikan support, dan do'anya.
13. Erita dan Keluarga atas bantuan, dukungan, sumbangan dan persahabatan yang sudah terjalin selama 4 tahun.
14. Puput, temen seperjuangan dari semester I sampai konsentrasi SDM. Tri, Junisar, Anari dan Yuliana tuk persahabatan yang terjalin slama ini. Dan temen-temen angkatan 2002 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
15. Anak-anak Rinjani atas rasa kekeluargaannya selama ini...
16. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut diatas mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, amien ya robbal alamaien...

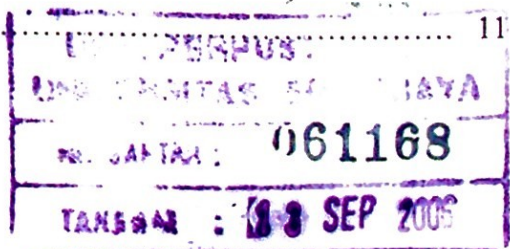
Palembang, September 2006

Penulis,

Tiara Nugrahayani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN/ MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
I. 1 Latar Belakang	1
I. 2 Perumusan Masalah	6
I. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
I. 3. 1 Tujuan Penelitian	7
I. 3. 2 Manfaat Penelitian	7
I. 4 Kerangka Konseptual	8
I. 5 Metodologi Penelitian	9
I. 5. 1 Objek Penelitian	9
I. 5. 2 Metode Pengumpulan Data	9
I. 5. 3 Jenis Data	10
I. 5. 4 Populasi dan Sampling	11



I. 5. 5 Metode Analisis Data	12
I. 6 Sistematika Penulisan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
II. 1 Teori Motivasi	18
II. 2. 1 Hakikat dan Pengertian Motivasi Kerja	18
II. 2. 2 Arti Pentingnya Motivasi	18
II. 1. 3 Unsur Penggerak Motivasi	19
II. 1. 4 Teori Motivasi	21
II. 1. 5 Faktor-faktor Untuk Meningkatkan Motivasi	22
II. 2 Teori Kompensasi	23
II. 2. 1 Tujuan-tujuan Administrasi Kompensasi	24
II. 2. 2 Tantangan-tantangan Yang Mempengaruhi Kebijaksanaan Kompensasi	25
II. 3 Teori Promosi Jabatan	27
II. 3. 1 Peranan dan Pengertian Promosi Karyawan	27
II. 3. 2 Asas-asas Promosi Karyawan	28
II. 3. 3 Dasar-dasar Promosi	29
II. 3. 4 Syarat-syarat Promosi	31
II. 3. 5 Tujuan-tujuan Promosi	33
II. 3. 6 Jenis-jenis Promosi	34
II. 4 Teori Kinerja	35
II. 4. 1 Alasan dan Langkah-langkah Kinerja	35

II. 4. 2 Macam-macam Metode Penilaian	36
II. 4. 3 Masalah dan Pemecahan	37
II. 4. 4 Peran Penilaian dalam Mengelola Kinerja	38

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

III. 1 Sejarah berdirinya perusahaan	40
III. 2 Kompensasi Masinis	46
III. 3 Promosi Jabatan	48
III. 4 Komposisi Karyawan Masinis	50
III. 5 Data Keterlambatan dan Kecelakaan Kereta Api	52
III. 6 Penilaian Kinerja Masinis	56

BAB IV ANALISA

IV. 1 Analisis Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja	57
IV. 2 Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja	67
IV.3 Analisis Deskriptif Kuantitatif	73
IV. 3. 1 Analisis Regresi Linier Ganda	74
IV. 3. 2 Analisis Korelasi	78
IV. 3. 3 Analisis Koefisien Determinasi	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

V. 1 Kesimpulan	83
V. 2 Saran	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Daftar Gaji Masinis dan Assisten Masinis Berdasarkan Golongan	46
Tabel 3. 2	Tunjangan Awak KA PT. KA (Persero) Sub Divisi III.1	
	Kertapati di Palembang	48
Tabel 3. 3	Komposisi Masinis PT. KA (Persero) Sub Divisi III.1	
	Kertapati di Palembang berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 3. 4	Komposisi Masinis PT. KA (Persero) Sub Divisi III.1	
	Kertapati di Palembang berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 3. 5	Komposisi Masinis PT. KA (Persero) Sub Divisi III.1	
	Kertapati di Palembang berdasarkan Golongan	52
Tabel 3. 6	Rekap Kelambatan KA tahun 2004 Sub Divisi III.1 Kertapati	53
Tabel 3. 7	Rekap Kecelakaan KA tahun 2004 Sub Divisi III.1 Kertapati	53
Tabel 3. 8	Rekap Kelambatan KA tahun 2005 Sub Divisi III.1 Kertapati	54
Tabel 3. 9	Rekap Kecelakaan KA tahun 2005 Sub Divisi III.1 Kertapati	55
Tabel 4. 1	Daftar Kelambatan KA tahun 2004 dan 2005	66
Tabel 4. 2	Regresi dan Korelasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hubungan Antara Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	61
Gambar 4. 2 Jalur Karir Assisten Masinis dan Masinis	67

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1 Latar Belakang

Seseorang bekerja pada dasarnya untuk memenuhi keinginan dan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya, baik dalam kebutuhan primer atau kebutuhan dasar untuk mencukupi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan, papan yang dapat diperoleh dari gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Begitu juga halnya dengan kebutuhan sekunder dan bahkan tertier yang hanya dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Tujuan serta sasaran dan kepentingan organisasi bisa saja ditempatkan pada peringkat pemuasan yang lebih rendah, oleh karena itu persepsi seorang karyawan tentang kemungkinan promosi jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh pandangan sampai sejauh mana kebutuhan dan kepentingan pribadinya itu akan terpenuhi. Sesungguhnya persepsi itulah yang menjadi dasar keputusan seseorang apakah akan terus bekerja dalam perusahaan atau pindah ke perusahaan lain yang bisa menjamin terpenuhinya kepentingan pribadinya itu.

Karyawan sebagai faktor produksi tenaga kerja sangatlah berpengaruh terhadap penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka masalah-masalah yang menyangkut tenaga kerja harus diperhatikan, dilaksanakan dan diselesaikan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan. Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa keberhasilan dari suatu perusahaan dapat diciptakan melalui penciptaan kondisi dan situasi yang membangkitkan motivasi karyawan, karena hanya karyawan yang

mempunyai motivasi kerja yang baik yang akan memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

Memotivasi karyawan merupakan salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesabaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Secara umum, perusahaan akan membutuhkan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi. Orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Memotivasi karyawan pada dasarnya adalah mengefektifkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil dan peningkatan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain:

1. Motivasi

Pimpinan dalam suatu perusahaan harus memandang bahwa peran motivasi sangat penting, karena dengan adanya motivasi yang baik dari perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan unsur yang penting untuk memacu motivasi karyawan, menciptakan kegairahan dalam bekerja yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Promosi jabatan

Promosi jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau kelokasi-lokasi yang lebih baik dalam hirarki hubungan kerjasama selama kehidupan seseorang. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka karyawan tersebut merasa dihargai atas prestasi kerja yang telah diberikan ke perusahaan.

Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja kerjanya akan baik, tapi apabila kinerja karyawan tersebut kurang baik maka perlu dilakukan peninjauan lagi tentang kebijaksanaan dari perusahaan kepada karyawan, mengingat faktor tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dengan adanya motivasi, maka akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat menghasilkan kinerja secara optimal. Apabila hal tersebut terjadi maka tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai, tetapi sebaliknya bila perusahaan tidak memotivasi karyawannya maka tujuan perusahaan tersebut akan sulit dicapai.

Menurut Teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow², kebutuhan pokok manusia terbagi dalam lima jenjang, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

² T. Hani Handoko, Manajemen (Yogyakarta : BPFE, 1999, hal 256-258)

3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*Self Actualization Needs*)

Berdasarkan teori tersebut dinyatakan bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki, dimana kebutuhan ini akan dipenuhi seperti anak tangga yang makin naik dari suatu tangga kebutuhan ke tangga kebutuhan berikutnya sehingga tercapai kepuasan diri dari seseorang. Dari teori tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa kebutuhan manusia tidak hanya sampai pada kebutuhan sandang, pangan dan papan melainkan juga menginginkan adanya pengakuan dan penghargaan. Dalam perusahaan, kebutuhan ini pemenuhannya dapat diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan. Seperti juga kebutuhan yang lain, apabila kebutuhan ini tidak dipenuhi akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat absensi
2. Kerusakan Komponen K.A
3. Keterlambatan KA
4. Kecelakaan KA

PT. Kereta Api (Persero) merupakan salah satu jenis transportasi darat yang dimiliki oleh pemerintah, yang memiliki peranan besar terhadap masyarakat. Saat ini, semenjak terjadinya kenaikan BBM, kereta api merupakan transportasi alternatif yang diminati oleh sebagian besar masyarakat karena biayanya lebih ekonomis dibandingkan dengan transportasi lain.

Dengan meningkatnya minat masyarakat untuk menggunakan kereta api sebagai alat transportasi, maka PT. Kereta Api secara tidak langsung harus memberikan pelayanan yang baik terhadap penumpang. Baik itu masalah kebersihan, keamanan, kenyamanan, maupun kelancaran atau bahkan kecelakaan yang saat ini masih terdengar di media massa.

Masinis merupakan faktor tenaga kerja yang mempunyai pengaruh yang besar dalam PT. Kereta Api karena masinis mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kelancaran serta keselamatan penumpang dan angkutan barang lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga masinis yang benar-benar bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Namun, setelah melakukan wawancara dengan masinis ternyata ada permasalahan yang terjadi antara pihak PT. Kereta Api dengan masinis, yaitu masalah promosi jabatan dan yang paling utama adalah masalah kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Kereta Api (Persero) kepada masinis.

Dalam bidang kompensasi, tenaga masinis merasa bahwa kompensasi yang mereka terima baik dari gaji yang diterima setiap bulan maupun uang dari biaya perjalanan yang mereka tempuh tidak sesuai dengan keadaan perekonomian saat ini dan besarnya tanggung jawab yang dibebarkan pada mereka. Jika hal ini di diamkan secara terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja mereka.

Disamping itu untuk masalah promosi jabatan, kurang terbukanya pihak manajemen dalam hal ini PT. Kereta Api (Persero) kepada masinis tentang faktor-faktor

yang mempengaruhi dalam kenaikan jabatan, sehingga hal ini membuat masinis bertanya-tanya apa saja faktor-faktor tersebut.

Apabila masinis merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh PT. Kereta Api (Persero) sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja kerjanya akan baik, tapi apabila kinerja karyawan tersebut kurang baik maka perlu dilakukan peninjauan lagi tentang kebijaksanaan dari perusahaan kepada masinis, mengingat faktor tenaga kerja masinis sangat berpengaruh terhadap kinerja PT. Kereta Api (Persero).

Namun pada kenyataannya masinis kurang puas dengan apa yang mereka terima sampai saat ini. Oleh karena itu penting bagi PT. Kereta Api untuk memberikan motivasi yaitu dalam bentuk kompensasi dan promosi jabatan kepada masinis supaya mereka bisa menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Bertitik dari permasalahan diatas maka penulis merasa tertarik untuk membahas masalah ini dalam penulisan skripsi dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH BESARNYA GAJI DAN KESEMPATAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA MASINIS PADA PT. KERETA API (PERSERO) DI PALEMBANG”

I. 2 Perumusan Masalah

Dengan adanya keterlambatan datangnya kereta api ke daerah yang dituju bahkan sampai terjadi kecelakaan, membuat para penumpang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT. Kereta Api khususnya masinis. Karena

masinis memiliki peranan yang penting dan tanggung jawab yang besar terhadap kelancaran kereta api.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelayanan kepada penumpang kereta api, maka hendaknya PT. Kereta Api (Persero) memberikan motivasi kepada masinis agar dapat bekerja lebih baik, terutama dalam bentuk kompensasi dan promosi jabatan yang diterima oleh masinis.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara gaji terhadap kinerja masinis?
2. Adakah pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja masinis?

I. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

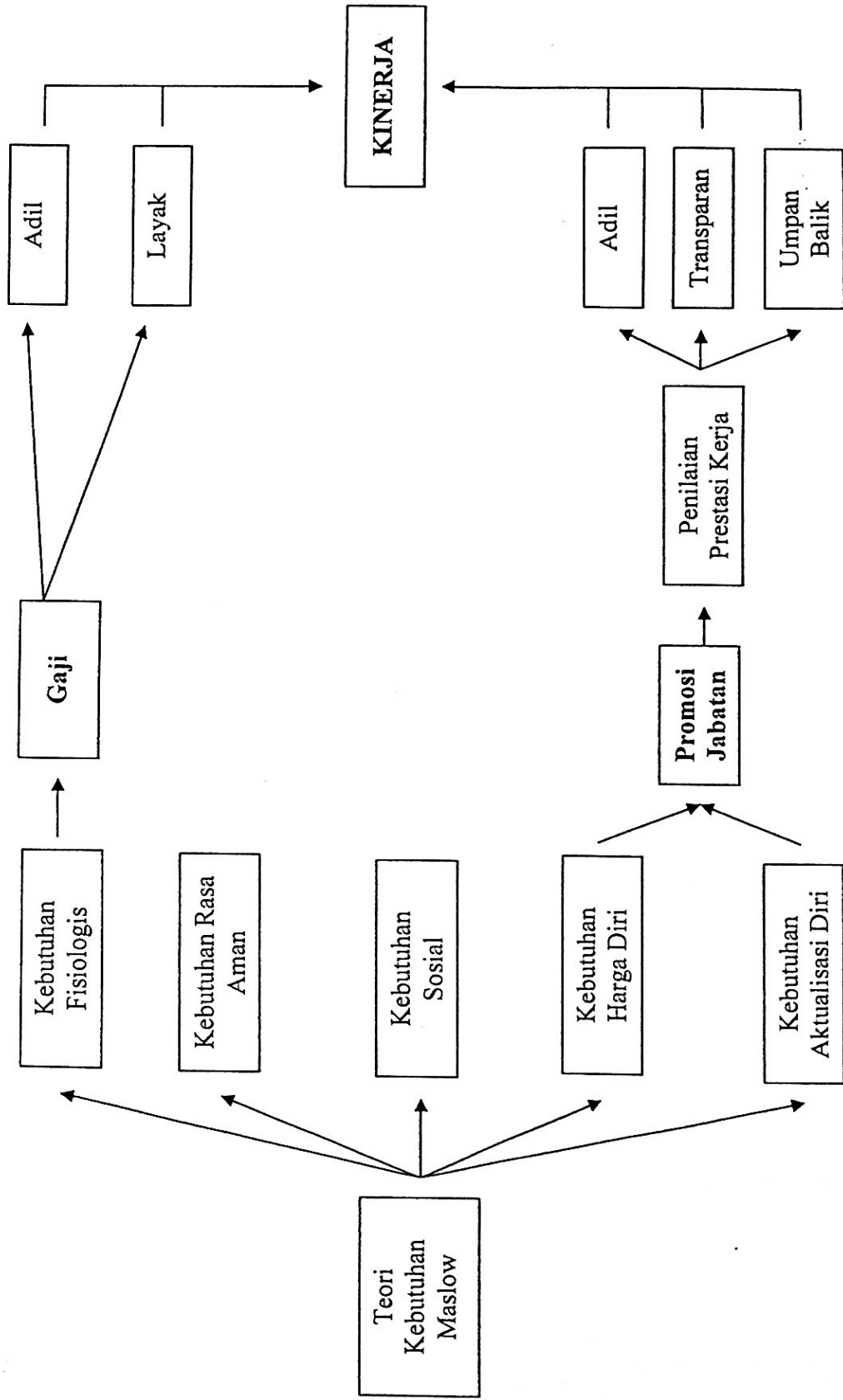
I. 3. 1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh besarnya gaji dan kesempatan promosi jabatan terhadap kinerja masinis.

I. 3. 2 Manfaat Penelitian

1. Memberikan masukan dan pemikiran kepada perusahaan tentang pentingnya peranan tenaga kerja terhadap perusahaan.
2. Memberikan wawasan kepada masyarakat khususnya mahasiswa, mengenai pengaruh gaji dan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan.
3. Skripsi ini diharapkan dapat melahirkan-melahirkan penelitian berikutnya.

I. 4 Kerangka Konseptual



I. 5 Metodologi Penelitian

I. 5. 1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Kereta Api (Persero). Alasan dipilihnya objek penelitian ini karena saat ini PT. Kereta Api (Persero) menjadi sorotan publik karena adanya kecelakaan-kecelakaan dan sering terjadinya keterlambatan. Ditambah lagi baru-baru ini juga terjadi demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Kereta Api (Persero), mereka menuntut agar gaji yang mereka terima sesuai dengan penetapan gaji PT bukan gaji PNS.

I. 5. 2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan untuk melakukan penulisan skripsi ini maka digunakan beberapa metode sebagai berikut:

a. Riset kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara membaca dan menelaah buku-buku literatur, artikel-artikel maupun buku-buku lain yang berhubungan dengan penelitian.

b. Riset lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan data primer pada perusahaan yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang relevan dengan judul penelitian ini, dengan cara melakukan:

1. Wawancara (*Interview*)

Melakukan penelitian dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada bagian-bagian yang berhubungan dengan penelitian.

2. Survey

Mengadakan pengamatan langsung terhadap proses pelaksanaan kebijaksanaan dalam perusahaan.

3. Kuesioner (Questioner)

Dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis kepada para responden.

I. 5. 3 Jenis Data

Data yang berhasil dikumpulkan akan dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perusahaan. Seperti hasil dari wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti, bersumber dari buku-buku pedoman dan literatur yang sudah dikumpulkan oleh pihak ahli atau pihak perusahaan.

Data-data tersebut adalah:

- a. Sejarah singkat perusahaan
- b. Struktur organisasi
- c. Data komposisi masinis
- d. Data gaji masinis
- e. Data prosedur pelaksanaan promosi jabatan
- f. Data tingkat kecelakaan kereta api

g. Data tingkat keterlambatan kereta api

h. Data lamanya masa kerja masinis

I. 5. 4 Populasi dan Sampling

Untuk mengetahui pengaruh besarnya gaji dan promosi jabatan terhadap kinerja, maka dipilih anggota sample yang mampu mewakili jumlah keseluruhan dari elemen dengan karakteristik yang sama, sedangkan sample bagian dari populasi yang digunakan dalam sampling.

Besarnya ukuran sample menurut Sugiarto (teknik Sampling, 2001), besarnya ukuran sample adalah minimal adalah 10% dari total populasi yang diteliti. Adapun prosedur pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan Teknik Probability Sampling dengan cara Convenience Sampling yaitu memilih sample yang dapat memberikan informasi yang relevan.

Dengan menggunakan Rumus Slovin (1960), maka jumlah sampling dapat diperoleh sebagai berikut²:

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

Dimana: n : Ukuran Sample

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

² Husein Umar, *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997, hal.49.

Dalam penelitian ini e ditentukan 10%, maka besarnya sample:

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,1)^2} = \frac{102}{1 + 1,02} = \frac{102}{2,02} = 50,49 \approx 51 \text{ orang}$$

Dalam pengisian kuesioner, digunakanlah skala Likert. Jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjajar dari tingkat:

- Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) : 5
- Kategori jawaban Setuju (S) : 4
- Kategori jawaban Kurang Setuju (KS) : 3
- Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
- Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

I. 5. 5 Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini digunakan dua teknik analisa data, yaitu:

1. Deskriptif Kualitatif

Yaitu melalui penguraian masalah yang dihubungkan dengan teori-teori yang relevan. Tujuannya untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang sementara berjalan pada saat penelitian ini dilakukan. Dalam hal ini, menganalisa dampak yang ditimbulkan dari kebijaksanaan perusahaan dengan teori-teori yang ada, seperti: teori motivasi, kompensasi dan promosi jabatan.

2. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui kinerja masinis. Pada penulisan ini dilakukan dengan cara analisis regresi linier sederhana hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel (X_1 , X_2 dan Y) dan membuat prediksi maupun dugaan nilai Y atas dasar nilai X , koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji dan promosi jabatan terhadap kinerja masinis PT. Kereta Api (Persero) dan koefisien determinasi (R Square) untuk mengetahui berapa besar variabel Y dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 . dalam analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi, penulis menetapkan bahwa:

- Gaji sebagai variabel X_1 (bebas/ *independent*)
- Promosi jabatan sebagai variabel X_2 (bebas/ *independent*)
- Kinerja sebagai variabel Y (tidak bebas/ *dependent*)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut, maka dipakai rumus regresi linier sederhana sebagai berikut³:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan: Y : Kinerja
 a : Konstanta
 bX_1 : Faktor kompensasi

³ Sudjana, *Teknik Analisis Regres. dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, PT.Tarsito, Bandung, 1996, hal 70.

bx_2 : Faktor promosi jabatan

Nilai a dan b diperoleh dengan menggunakan persamaan sebagai berikut⁴:

$$a = \bar{Y}_1 - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

Terlebih dahulu dilakukan perhitungan-perhitungan yang secara umum berlaku

rumus:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum X^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum X_1Y = \sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2Y = \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

⁴ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, PT.Tarsito, Bandung, 1996, hal 76 – 77.

Untuk menentukan kuat atau tidaknya hubungan suatu variabel dengan variabel lain, maka dipakai rumus koefisien korelasi. Ukuran koefisien korelasi r diukur dengan rumus⁵:

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

Untuk mengukur derajat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y maka digunakanlah koefisien determinasi, dengan rumus:

$$R_{Y X_1 X_2} = \sqrt{\frac{r_{Y X_1}^2 + r_{Y X_2}^2 - 2(r_{Y X_1})(r_{Y X_2})(r_{X_1 X_2})}{1 - r_{X_1 X_2}^2}}$$

$$R_{Y X_1 X_2}^2 = (R_{Y X_1 X_2})^2$$

⁵ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, PT. Tarsito, Bandung, 1996, hal 123

I. 6 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian ini terdiri dari 5 bab, berikut ini adalah penguraian sistematika penulisannya, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

- I. 1 Latar Belakang
- I. 2 Perumusan Masalah
- I. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian
 - I. 3. 1 Tujuan Penelitian
 - I. 3. 2 Manfaat Penelitian
- I. 4 Kerangka Konseptual
- I. 5 Metodologi Penelitian
 - I. 5. 1 Objek Penelitian
 - I. 5. 2 Metode Pengumpulan Data
 - I. 5. 3 Jenis Data
 - I. 5. 4 Populasi dan Sampling
 - I. 5. 5 Metode Analisis Data
- I. 6 Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

- II. 1 Teori Motivasi
- II. 2 Teori Kompensasi
- II. 3 Teori Promosi Jabatan
- II. 4 Teori Kinerja

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

III. 1 Sejarah berdirinya perusahaan

III. 2 Kompensasi Mas.nis

III. 3 Promosi Jabatan

III. 4 Komposisi Karyawan Masinis

III. 5 Data Keterlambatan dan Kecelakaan Kereta Api

III. 6 Penilaian kinerja masinis

BAB IV ANALISA

IV. 1 Analisis Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

IV. 2 Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

IV.3 Analisis Deskriptif Kuantitatif

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

V. 1 Kesimpulan

V. 2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Bambang Tri, **Modul Manajemen Sumber Daya Manusia**, Badan Penerbit IPWI, Jakarta 1996.
- Dessler, Gery, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, PT. Prenhalindo, Jakarta, 1998.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan SDM**, Edisi Kedua , BPFE – Yogyakarta, 1987.
- _____, **Manajemen Personalia dan SDM**, Edisi Revisi, BPFE – Yogyakarta, 1994.
- _____, **Manajemen Personalia dan SDM**, Edisi 2, BPFE – Yogyakarta, 1995.
- Hasibuan, Malayu SP, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Kuswadi, **Cara Mengukur Kepuasan Karyawan**, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2004.
- Nitisemito, Alex S, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Randall S. Schuler dan Susan E Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, Edisi VI, Erlangga, Jakarta, 1999.
- Santoso, Singgih, **SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Cetakan keempat, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2001.

Siagian, P. Sondang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara,
Jakarta, 2002.

Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Bagian
Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1997.

Sudjana, **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti**, Edisi Ketiga
cetak ulang, PT. Tarsito, Bandung, 1996.

Stevenson, Nancy, **Seni Memotivasi**, Penerbit Andi – Yogyakarta, 2002.