

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT  
PENGUSAHAAN ASET PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAERAH OPERASI V PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:  
**CHAROLITA SUWANDI**  
NIM. 1423203047

**IAIN PURWOKERTO**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Charolita Suwandi**  
NIM : **1423203047**  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 11 Desember 2018  
Saya yang menyatakan,



**IAIN PURW**

**Charolita Suwandi**  
**NIM. 1423203047**



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.ainpurwokerto.ac.id

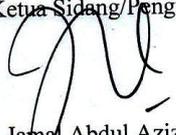
**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

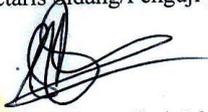
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT  
PENGUSAHAAN ASET PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAERAH OPERASI V PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudari **Charolita Suwandi** NIM. 1423203047 Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu**, tanggal **02 Januari 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Penguji Skripsi

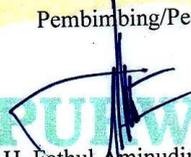
Ketua Sidang/Penguji

  
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 197309212002121004

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Sofia Yustiani Suryandari, M.Si.  
NIP. 197807162009012006

Pembimbing/Penguji

  
Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 1994031004

Purwokerto, | Januari 2019

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 1994031004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Charolita Suwandi NIM. 1423203047 yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (.S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**IAIN PURW**

Purwokerto, 11 Desember 2018  
Pembimbing,



**Dr. H. Fathul Aminudin Azis,  
NIP. 196804031994031004**

## **MOTTO**

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

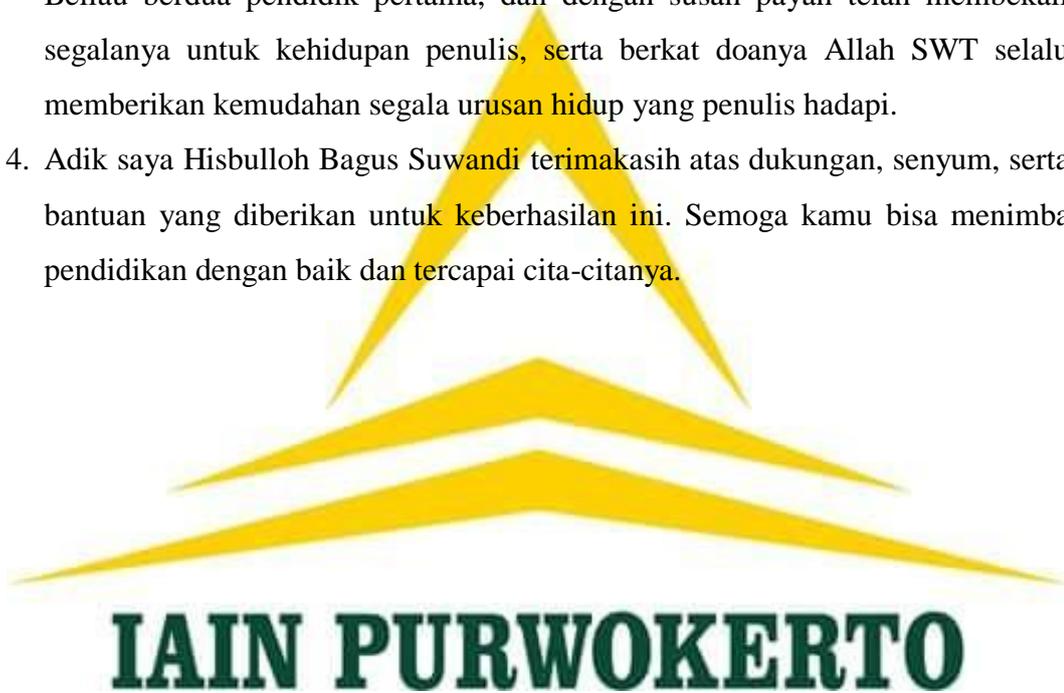
-Ibu Kartini-



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT, Terimakasih ya Allah selalu mendengarkan dan mengabulkan doa-doa hambamu ini, terimakasih telah mempermudah dan melancarkan urusan hamba, semoga selalu di lancarkan segalanya seterusnya sampai akhir, Aamiin.
2. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Suwandi dan Ibu Sunarsih Watem. Beliau berdua pendidik pertama, dan dengan susah payah telah membekali segalanya untuk kehidupan penulis, serta berkat doanya Allah SWT selalu memberikan kemudahan segala urusan hidup yang penulis hadapi.
4. Adik saya Hisbulloh Bagus Suwandi terimakasih atas dukungan, senyum, serta bantuan yang diberikan untuk keberhasilan ini. Semoga kamu bisa menimba pendidikan dengan baik dan tercapai cita-citanya.



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PENGUSAHAAN ASET PADA PT.  
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI V PURWOKERTO**

Charolita Suwandi  
NIM. 1423203047

E-mail: [Charolita.Suwandi@gmail.com](mailto:Charolita.Suwandi@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syaria'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Menurut Sadarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan Unit Pengusahaan Aset yang berjumlah 15 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 15 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan microsoft excel dan SPSS 16 dapat diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi dengan nilai  $t_{hitung} (8,439) > t_{tabel} (2,200)$  dengan tingkat signifikan 0,000 dan variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} (2,375) > t_{tabel} (2,200)$  dengan tingkat signifikan 0,037, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan variabel kepemimpinan yang memiliki hasil  $t_{hitung} (-0,813) < t_{tabel} (2,200)$  dengan tingkat signifikan 0,434 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Sedangkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(53,769) > F_{tabel} (3,587)$  dengan signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPETENCE, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE UNIT OF ASSET ENTREPRENEURS IN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) OPERATION AREA V PURWOKERTO**

Charolita Suwandi  
NIM. 1423203047

E-mail: [Charolita.Suwandi@gmail.com](mailto:Charolita.Suwandi@gmail.com)

Department of Islamic Economics Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

**ABSTRACT**

According to Sadarmayanti, factors that affect performance include attitudes and mentality, education, skills, leadership management, income levels, salary and health, social security, work climate, facilities and infrastructure, technology, and opportunities for achievement. Therefore, this study aims to determine partially and simultaneously the influence of leadership variables, competency, and compensation on the performance of employees of the Asset Business Unit at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area V Purwokerto.

This research is quantitative research. Using the type of field research, which is direct research into the field by distributing questionnaires to all employees of the asset business unit which numbered 15 people. In this study took a sample of 15 employees using the saturated sample method. The instrument test used in this study is the validity and reliability test. And the analytical method used is multiple linear regression analysis used with F test and T test.

Based on the results of research processed using Microsoft Excel and SPSS 16, it can be seen that there is a significant effect of competency variables with  $t_{count} (8,439) > t_{table} (2,200)$  with a significant level of 0,000 and compensation variables with  $t_{count} (2,375) > t_{table} (2,200)$  with a significant level of 0,037, then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. And leadership variables that have the results of  $t_{count} (-0,813) < t_{table} (2,200)$  with a significant level of 0,434,  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, meaning there is no influence between leadership variables and employee performance. While the F test obtained  $F_{count}$  value of  $(53,769) > F_{table} (3,587)$  with a significant 0,000 so it can be concluded that the independent variables affect the dependent variable together.

**Keywords:** *Leadership, Competence, Compensation, and Employee Performance.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB LATIN)

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ṣa	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	za (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Re
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
فا	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

**IAIN PURWOKERTO**

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidh</i>
عدة	ditulis	' <i>iddah</i>

*Ta'marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan apada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali, bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diketahui dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

## B. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	d'ammah	Ditulis	U

**IAIN PURWOKERTO**

## C. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ā
	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I

	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### D. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### E. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكركم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### F. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

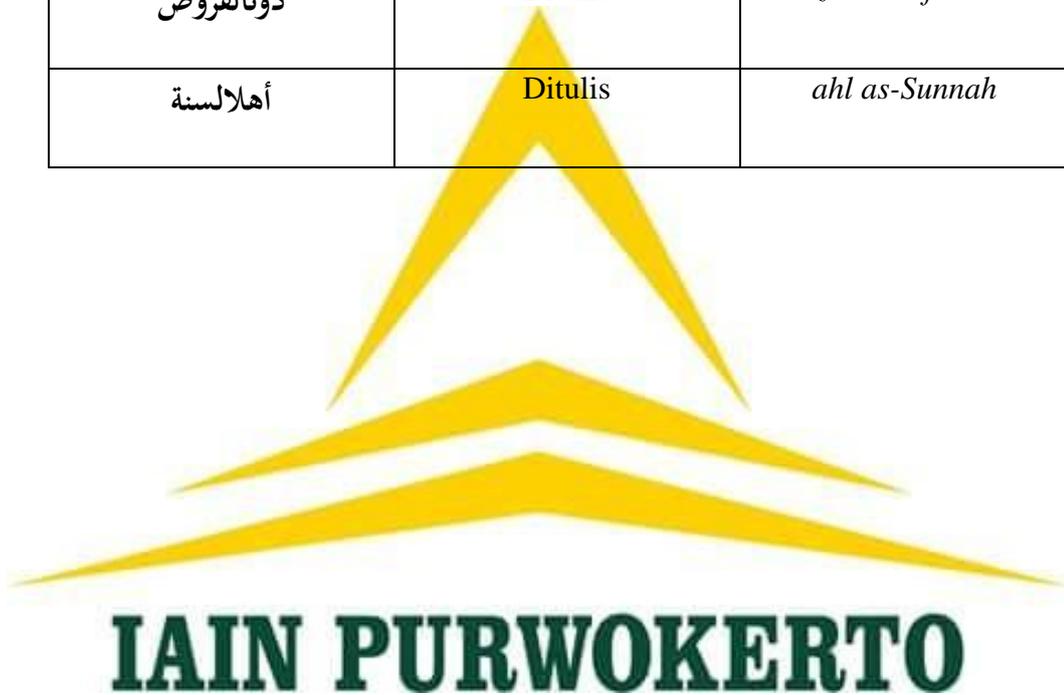
- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### G. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوالفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto”. Shalawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, nasihat dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak segala hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Munjin, M.Pd.I., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. Dr. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto sekaligus sebagai Pembimbing. Terimakasih atas kesabarannya dalam membimbing dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. Sochim, Lc., M.S.I., Penasehat Akademik penulis di Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2014.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
10. Bapak Didit Aris Susanto selaku Manager di Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.
11. Kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Suwandi dan Ibu Sunarsih Watem. Beliau berdua pendidik pertama, dan dengan susah payah telah membekali segalanya untuk kehidupan penulis, serta berkat doanya Allah SWT selalu memberikan kemudahan segala urusan hidup yang penulis hadapi.
12. Adik saya Hisbulloh Bagus Suwandi terimakasih atas canda tawa, semangat, dukungan, serta bantuan yang diberikan untuk keberhasilan ini. Semoga kamu bisa menimba pendidikan dengan baik dan tercapai cita-citanya.
13. Untuk semua keluarga besarku terimakasih banyak atas do'a dan dukungannya.
14. Sahabat-sahabat seperjuanganku Santi, Mba Mufty, Kudus, Lulu, Mia, Fitriyana, Mba Fe, Mba Ikoh, Nurlinda, Agung, Royan, dan semua teman kelas ES-B yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu berjuang bersama dalam mengemban ilmu, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian tidak mungkin aku sampai disini, terimakasih atas canda, tawa, dan perjuangan yang bisa kita lewati bersama selama empat tahun ini.
15. Sahabat-sahabat terdekatku Rizka Akbar, Tria Apriliani, Ayu Sri Rontika, dan Ellen Sis Salsa Dila terimakasih atas dukungan, semangat, dan bantuan kalian.
16. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

17. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang terlibat. Demi perbaikan selanjutnya, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

*Billahittaufiq wal Hidayah*

Purwokerto, 11 Desember 2018

Penulis



**CHAROLITA SUWANDI**  
**NIM. 1423203047**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat .....	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Teori.....	17
1. Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Kepemimpinan.....	17
b. Karakteristik atau Indikator Kepemimpinan.....	19
c. Tipe Kepemimpinan.....	19
d. Fungsi Kepemimpinan.....	22
e. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	24
f. Nilai – nilai Kepemimpinan.....	25
2. Kompetensi.....	26
a. Pengertian Kompetensi.....	26
b. Tipe Kompetensi.....	27
c. Mengukur Kompetensi.....	29
d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	30
e. Indikator Kompetensi.....	32
3. Kompensasi.....	33
a. Pengertian Kompensasi.....	33
b. Tujuan Kompensasi.....	34
c. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	35
d. Sistem Kompensasi.....	36
e. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	37

	f. Indikator Kompensasi.....	39
	4. Kinerja Karyawan.....	39
	a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	40
	b. Indikator Kinerja.....	40
	c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	41
	F. Rumusan Hipotesis.....	41
	G. Landasan Teologis.....	42
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
	A. Jenis Penelitian.....	45
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
	C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
	D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	46
	E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	49
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
	G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	52
	H. Metode Analisis Data.....	53
<b>BAB IV</b>	<b>: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
	A. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero)...	57
	1. Sejarah Singkat PT. PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	57
	2. Visi dan Misi Perusahaan Serta Kebijakan Mutu Daop V Purwokerto.....	58
	3. Struktur Organisasi Unit Pengusahaan Aset.....	61
	B. Gambaran Umum Responden.....	62
	C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	64
	1. Uji Validitas.....	64
	2. Uji Reliabilitas.....	66
	D. Metode Analisis Data.....	67
	1. Analisis Regresi Linier Berganda	67
	2. Pengujian Hipotesis.....	68
	a. Uji F.....	68
	b. Uji T.....	70
	c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
<b>BAB V</b>	<b>: PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
	A. Kesimpulan.....	79
	B. Saran.....	80
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Ketidak Hadiran Karyawan Unit Perusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.	3
Tabel 1.2	: Data Pendidikan Terakhir dan Jumlah Karyawan Unit Perusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.	5
Tabel 1.3	: Data Gaji Karyawan Unit Perusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.	6
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1	: Variabel dan Indikator Penelitian.....	48
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	: Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	: Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	: Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	65
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	65
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.10	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.11	: Hasil Uji F ANOVA.....	69
Tabel 4.12	: Ringkasan Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.13	: Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Kerangka Pikir Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	47
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi Unit Pengusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.....	61
Gambar 4.2	: Jabatan Karyawan Unit Pengusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Lampiran 1 : Angket Penelitian
- 2 Lampiran 2 : Hasil Perolehan Skor pada Angket
- 3 Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- 4 Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- 5 Lampiran 5 : Hasil Regresi Linier Berganda
- 6 Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian Dari Keret Api Indonesia
- 7 Lampiran 7 : Foto Dokumentasi
- 8 Lampiran 8 : Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- 9 Lampiran 9 : Surat Keterangan Mengikuti Seminar
- 10 Lampiran 10 : Surat Keterangan Lulus Seminar
- 11 Lampiran 11 : Surat Keterangan Wakaf UPT IAIN Purwokerto
- 12 Lampiran 12 : Blangko Bimbingan Skripsi
- 13 Lampiran 13 : Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- 14 Lampiran 14 : Surat Keterangan Rekomendasi Munasabah
- 15 Lampiran 15 : Sertifikat-sertifikat
- 16 Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar dari pada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Menurut Sadarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.133.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat, khususnya pengelolaan kereta api di Indonesia. Selain menjalankan bisnis utama perkeretaapian, PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi V Purwokerto juga menjalankan bisnis penunjang dibidang penyewaan aset baik lahan, bangunan, maupun pemasangan iklan (*advertising*). Sebagai salah satu perusahaan yang memulai berbagai fase mulai dari masa kolonisasi Belanda hingga masa kemerdekaan, PT Kereta Api Indonesia mewarisi aset yang tersebar luas di seluruh Indonesia. Keuntungan aset negara yang dikelola oleh KAI jumlahnya sangat besar dan tersebar di banyak wilayah strategis, sehingga dapat menjadi potensi bagi perusahaan dalam mengembangkan usaha dan bisnisnya.

Unit aset *Non Railway* KAI saat ini tak hanya fokus pada penertiban aset secara fisik namun juga *concern* pada penertiban aset secara administratif. Penertiban aset secara fisik yang sudah dilakukan antara lain pemasangan plang, patok, dan peneng dirumah perusahaan, maupun tindakan penertiban secara langsung.<sup>2</sup> Beban pekerjaan Pengusahaan Aset Daerah Operasi V Purwokerto, dengan luasan tanah 18.237.061 m<sup>2</sup>, serta rumah dinas sebanyak 487 buah. Jumlah persewaan kontrak Daerah Operasi V Purwokerto saat ini sebanyak 7.342 kontrak. Jumlah karyawan unit perusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP V Purwokerto adalah sebanyak 15 orang dan jumlah karyawan ini bervariasi, tergantung dari banyaknya bidang-bidang dan tugas-tugas, maupun bagian yang ada dalam perusahaan.<sup>3</sup>

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di unit perusahaan aset, pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan beberapa karyawan. Hal ini justru beberapa kali membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan

---

<sup>2</sup><https://biz.kompas.com/read/2016/04/06/081200128/KAI.Terus.Berderap.Selamatkan.Aset>, diakses 28 Maret 2018, pukul 20.00

<sup>3</sup>Wawancara langsung dengan Bapak Didit Aris Susanto selaku Manager di unit perusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto, (30 April 2018, jam 10.30).

pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses karyawan dalam melakukan tugas yang semestinya. Meskipun dalam kepemimpinan yang terkesan memberikan rasa iri antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, hal ini tidak berdampak pada absensi karyawan, para karyawan tetap disiplin dalam kehadirannya untuk bekerja. Mereka selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal kantor dan libur hanya pada tanggal merah ataupun cuti bersama saja.<sup>4</sup> Hal tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan Unit Pengusahaan Aset Daerah Operasi V Purwokerto dalam jangka waktu satu tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kemangkiran Karyawan**  
**Unit Pengusahaan Aset Daerah Operasi V Purwokerto**

No	Bulan	Jumlah Absensi Karyawan Bulan Juli 2017 – Juni 2018			Total	Presentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
1	Juli	1	1	0	2	6,25%
2	Agustus	1	0	0	1	3,13%
3	September	0	2	0	2	6,25%
4	Oktober	1	2	0	3	9,37%
5	November	0	1	0	1	3,13%
6	Desember	2	2	0	4	12,5%
7	Januari	3	0	0	3	9,37%
8	Februari	0	2	0	2	6,25%
9	Maret	2	2	0	4	12,5%
10	April	1	2	0	3	9,37%
11	Mei	3	1	0	4	12,5%
12	Juni	2	1	0	3	9,37%
Jumlah					32	100%

*Sumber: Unit Pengusahaan Aset Daop V Purwokerto.*

Variabel kedua yang digunakan adalah kompetensi. Keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan ciri diri, watak, motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan

<sup>4</sup> Wawancara langsung dengan Ibu Siti Julaeha selaku Pelaksana di unit pengusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto, (23 Juli 2018, jam 10.30).

waktu lebih lama untuk memperbaiki atau mengembangkannya. Pendekatan mengenai model kompetensi salah satunya adalah *competency-based* HRM (manajemen SDM berdasarkan kompetensi). Intinya perilaku karyawan yang paling bagus kinerjanya dijadikan tolak ukur. Perilaku ini menjadi patokan baku yang menggerakkan program SDM untuk mengembangkan gugus kerja yang lebih efektif.<sup>5</sup> Standar perilaku karyawan yang terbaik kinerjanya dan terbukti mendukung strategi perusahaan menjadi dasar untuk kebijaksanaan pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, seleksi, imbalan, manajemen kinerja, promosi, dan pengembangan.

Untuk mengukur kompetensi juga dilihat dari keterampilan dan pengetahuan para karyawan yang dapat dikembangkan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Seperti halnya dapat dilihat dari proses kedudukan para karyawan yang dibedakan menjadi dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* atau karyawan kontrak. Di unit perusahaan aset, banyak karyawan tetap yang pendidikan terakhirnya hanya berasal dari tingkat SLTA atau sederajat dan justru karyawan *outsourcing* berpendidikan terakhir S1.

Dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan di unit perusahaan aset tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Pengembangan pengetahuan dan keterampilan dilakukan melalui beberapa macam diklat yang sifatnya wajib diikuti oleh seluruh karyawan unit perusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto. Berbagai macam diklat yang harus dilaksanakan oleh karyawan unit perusahaan aset yaitu diklat diksawir atau diklat awal masuk karyawan. Diklat disini seperti layaknya pelatihan dalam kemiliteran yang lebih tertuju kepada pelatihan kesehatan dan kekuatan daya tahan tubuh karyawan atau bisa juga disebut dengan diklat pribadi efektif, serta diklat perusahaan aset dan

---

<sup>5</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 302.

diklat fungsional yang selalu dilaksanakan dalam setahun sekali karena diklat ini merupakan diklat penjurusan ke dalam masing-masing unit.<sup>6</sup>

**Tabel 1.2**  
**Pendidikan Terakhir dan Jumlah Karyawan**  
**Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia**  
**(Persero) DAOP V Purwokerto**

Jenis Karyawan	Pendidikan		Jumlah
	SMA	Perguruan Tinggi/ Akademi	
Karyawan Tetap	7	3	10
Outsourcing	2	3	5
<b>Jumlah</b>			15

*Sumber: Unit Pengusahaan Aset DAOP V Purwokerto*

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kepemimpinan dan kompetensi adalah dengan memperhatikan kompensasi. Setiap karyawan unit pengusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi V Purwokerto memperoleh pendapatan yang berbeda-beda berdasarkan golongan dan jabatan karyawan tersebut. Gaji pegawai PT. Kereta Api Indonesia terdiri dari beberapa komponen dengan total yang cukup besar. Di samping menerima gaji pokok, setiap pegawai PT. Kereta Api Indonesia akan memperoleh beberapa tunjangan yang bisa mencapai 20 macam jenis tunjangan. Dalam setahun setiap pegawai PT. Kereta Api Indonesia akan memperoleh hingga 15 kali gaji termasuk di dalamnya THR dan saat ulang tahun yang mendapatkan satu kali gaji. Selain itu, pegawai PT. Kereta Api Indonesia juga memperoleh fasilitas uang pensiun atau Jaminan Hari Tua (JHT).

---

<sup>6</sup>Wawancara langsung dengan Ibu Siti Julaeha selaku Pelaksana di unit pengusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto, (23 Juli 2018, jam 10.30).

**Tabel 1.3**  
**Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan**  
**Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia**  
**(Persero) DAOP V Purwokerto**

No	Jabatan	Gaji
1	Manager	Rp. 23.000.000
2	Asisten Manager	Rp. 12.000.000
3	Supervisor	Rp. 10.000.000
4	Pelaksana	Rp. 7.000.000
5	Outsourcing	Rp. 2.000.000

*Sumber: Unit Pengusahaan Aset DAOP V Purwokerto*

Selain gaji pokok, setiap pegawai kereta api pun mendapatkan berbagai bentuk uang tunjangan. Tunjangan istri dan 2 anak sebesar 10% dari gaji pokok. Uang tunjangan emolemen untuk pegawai setingkat SMA sekitar Rp. 200.000 per bulan, sementara yang S1 sebesar Rp. 600.000 per bulan. Uang tunjangan perjalanan dinas bagi mereka yang memperoleh tugas akan diberikan sebesar minimal Rp. 375.000 per bulan. Masih ada lagi berupa tunjangan transport, tunjangan kinerja, uang premi awak KA, tunjangan perumahan dan lainnya.

Dengan adanya kompensasi yang berbagai macam tersebut, terkadang membuat kinerja karyawan pada unit pengusahaan aset kurang profesional dan kurang bertanggung jawab. Misalnya saja para karyawan atau karyawan yang berstatus karyawan tetap itu memiliki tugas tambahan yang merupakan kegiatan wajib berupa *Boarding* atau kegiatan mengecek tiket di stasiun apakah sesuai dengan identitas penumpang yang ada atau tidak. Tugas *boarding* ini hanya berlaku untuk karyawan tetap saja. Setiap karyawan tetap rata-rata mendapat jadwal untuk *boarding* sebanyak 4 kali dalam sebulan. Namun seringkali karyawan tetap ini melimpahkan tugas *boarding* kepada pegawai *outsourcing* dengan memberikan upah tersendiri karna telah menggantikan tugasnya. Karyawan *outsourcing* yang mendapatkan pekerjaan tersebut menganggap ini sebagai suatu sripilan karena upah dari karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap memang jauh berbeda. Tugas memang dikerjakan oleh karyawan *outsourcing* namun absensi tetap atas nama karyawan tetap.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian masalah tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan?
5. Di antara kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Tujuan Penelitian:
  - a. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  - e. Untuk mengetahui diantara kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat dari penelitian ini adalah:
- a. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya jajaran karyawan, penyelia (supervisor) dan manajer di Unit perusahaan aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto tentang kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi sehingga dapat diketahui dampaknya terhadap kinerja karyawan.
  - b. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat awam / umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri dan yang masih peduli terhadap nasib para karyawan.
  - c. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Sistematika Penulisan**

##### Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat uraian latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, kerangka penelitian, rumusan hipotesis, dan landasan teologis.

##### Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini memuat deskripsi tentang variabel penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang dipakai dalam penelitian.

#### Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasannya yang meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan atas hasil pengelolaan data.

#### Bab V Kesimpulan dan Saran.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kepemimpinan sebesar -0,813 dan  $\text{sig } t = 0,434$ .  $\text{Nilai}_{\text{hitung}} (-0,813) < t_{\text{tabel}}(2,200)$  dengan tingkat signifikansi 0,434. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,434 > 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kompetensi sebesar 8,439 dan  $\text{sig } t = 0,000$ .  $\text{Nilai}_{\text{hitung}} (8,439) > t_{\text{tabel}}(2,200)$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kompensasi sebesar 2,375 dan  $\text{sig } t = 0,037$ .  $\text{Nilai}_{\text{hitung}} (2,375) < t_{\text{tabel}}(2,200)$  dengan tingkat signifikansi 0,037. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ( $0,037 < 0,05$ ) dengan kata lain dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
4. Dan terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Unit Perusahaan Aset Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. Dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 53,769 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sedangkan hasil  $F_{\text{tabel}}$  pada tabel distribusi

dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,587. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,769 > 3,587$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, yang diartikan bahwa secara keseluruhan variable kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pengusahaan Aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

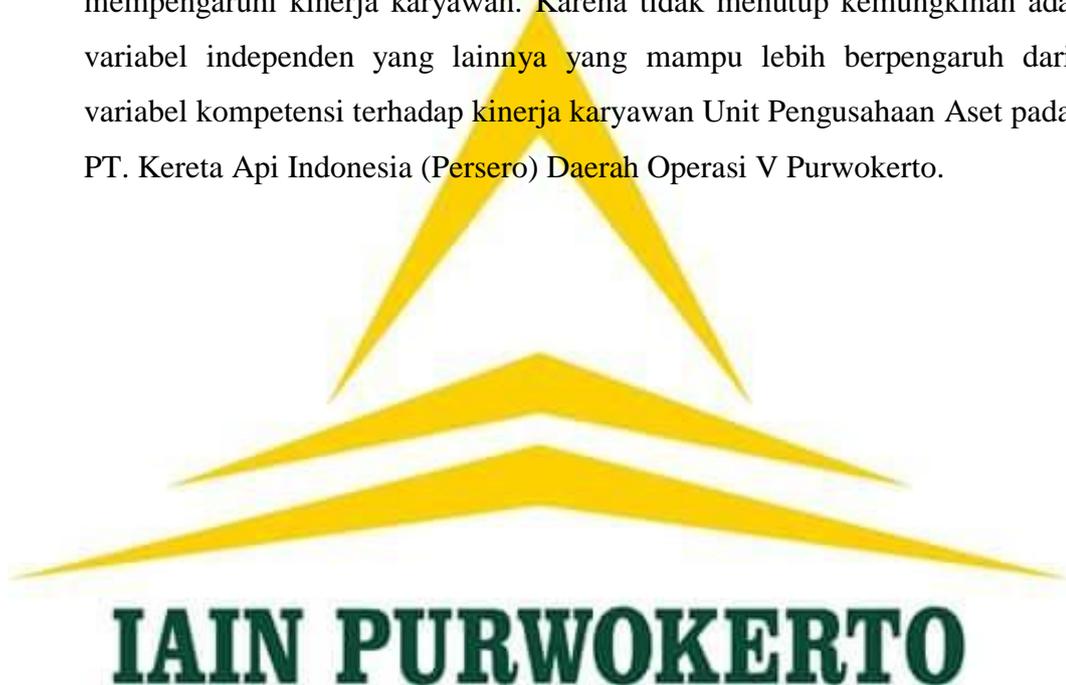
5. Dari hasil penelitian yang diperoleh variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kompetensi (X2) karena memiliki tingkat signifikan yang paling rendah diantara variabel lain yaitu sebesar 0,000, sedangkan tingkat signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,434 dan variabel kompensasi sebesar 0,037.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Agar faktor kepemimpinan pada Unit Pengusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto meningkatkan kualitasnya supaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Agar faktor kompetensi pada Unit Pengusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto dipertahankan supaya faktor kompetensi tetap memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dan menjadikan kinerja yang ada pada perusahaan lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
3. Agar faktor kompensasi pada Unit Pengusahaan Aset PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto dipertahankan supaya faktor kompensasi tetap memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dan menjadikan kinerja yang ada pada perusahaan lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan Unit Pengusahaan Aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan atau mengganti variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tidak menutup kemungkinan ada variabel independen yang lainnya yang mampu lebih berpengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Unit Pengusahaan Aset pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Algifari. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Moedjiono, Imam. *Kepemimpinan & Organisasi*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Supriyanto, dan Rohmad. *Pengantar Statistika*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sofyandi Herman. *Manajemwn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

### Internet:

<https://biz.kompas.com/read/2016/04/06/081200128/KAI.Terus.Berderap.Selamatkan.Aset>, diakses 28 Maret 2018, pukul 20.00

### Jurnal:

Eko Santoso, Jurnal. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang). 2013.

Ida Ayu Brahmawati & Agus Suprayetn. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan). Vol. 10, No. 2, September 2008.

Punadi. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan di Purwokerto”*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto (Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi). Vol. XVI, No. 1, Januari 2016.

Tamzil Yusuf. *“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan”*. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, (Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2014). Vol. 10 No.1.

#### **Hasil Wawancara:**

Wawancara dengan Bapak Didit Aris Susanto (Manager Unit Pengusahaan Aset di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto) pada tanggal 30 April 2018, pukul 10.30 WIB.

Wawancara dengan Ibu Siti Julaha (Pelaksana Unit Pengusahaan Aset di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto) pada tanggal 23 Juli 2018, pukul 10.30 WIB.

#### **Skripsi:**

Christilia O. Posuma. *“ Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado, (Studi pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado)”*. (Universitas Sam Ratulangi. 2013).

Didik Hadiyatno. *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Balikpapan,*

*(Studi pada Pt. Ciomas Adisatwa Balikpapan)*". (Universitas Balikpapan. 2012).

Eko Santoso. "*Pengaruh Keemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Kudus, (Studi pada Bank Central Kudus)*". (Universitas Dian Nuswantoro. 2013).

Ginanjar Sigit Nursasongko. "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)*". (Universitas Diponegoro Semarang. 2012).

Grossy Sanjaya. "*Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap PT. KAI Commuter Jabodetabe, (Studi pada PT. KAI Commuter Jabodetabek)*". (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2013).

Widyatmini dan Luqman Hakim. "*Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Depok)*". (Universitas Gunadarma Widyatmini. 2008).

