

**PERSEPSI KESESUAIAN KOMPENSASI DAN ROTASI  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

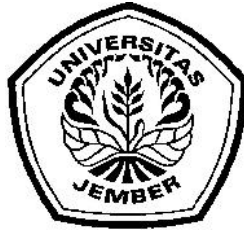
**SKRIPSI**

**Oleh**

**NOVI ANDRIANI  
NIM. 090810301050**

**JURUSAN S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2013**



**PERSEPSI KESESUAIAN KOMPENSASI DAN ROTASI  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh :**

**NOVI ANDRIANI  
NIM 090810301050**

**JURUSAN SI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta (bapakku Agus Malikan dan ibuku Sri Rahayu) yang senantiasa menyayangiku sepenuh hati, memberikan dukungan, nasehat dan do'a yang tulus untukku agar menjadi seseorang yang bermanfaat dan bahagia dunia akhirat.
2. Adikku tersayang Dani Fransisco dan nenekku tercinta, serta seluruh keluarga besarku (Pakdhe Nusari, Budhe Gianti, Budhe Siti, Pakdhe Noto, Mbak Nona, Mas Eko, Mbak Arum, Mas Trio, Mas Dayvis, Mbak Rivi ) yang selalu memberikan semangat, do'a, dan kasih sayang yang melimpah untukku.
3. Little Family: Delon Wira Tri Manggala, Nindya Ayu Permata Sari, Iva Hardianti Solikha, Bagus Sumantri Wibowo, Slamet Pramudi Ananta.
4. Seluruh Sahabat-sahabatku Rumah Biru PMII Rayon Ekonomi
5. Guru-guruku dari TK hingga SMA, serta Bapak-Ibu dosen yang tak pernah mengeluh dan tak kenal lelah dalam membimbingku.
6. Seluruh orang-orang yang menyayangiku dengan tulus yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**MOTTO**

**“LAKUKAN SEMUA HAL DENGAN NIAT TULUS DAN IKHLAS”**

**DZIKIR, FIKIR, AMAL SALEH**

**(Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia)**

**“Kita Tidak Tau Bagaimana Hari Esok Yang Bisa Kita Lakukan Adalah  
Berbuat Sebaik-baiknya dan Berbahagia Hari Ini”**

**(Samuel Taylor Coleridge)**

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Andriani

NIM : 090810301050

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil karya ilmiah yang berjudul “Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 September 2013

Yang menyatakan

Novi Andriani

090810301050

**SKRIPSI**

**PERSEPSI KESESUAIAN KOMPENSASI DAN ROTASI  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

Oleh

Novi Andriani  
NIM 090810301050

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Alwan Sri Kustono,SE, M.Si,Ak  
Dosen Pembimbing Anggota : H. Rochman Effendi, SE,M.Si,Ak.

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Persepsi Keesuaian Kompensasi dan Rotasi  
Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta  
Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Nama Mahasiswa : Novi Andriani

Nomor Induk Mahasiswa : 090810301050

Jurusan : S1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 22 April 2013

Yang Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak

H. Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak.

NIP. 19720416 200112 1 001

NIP. 19710217 200003 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi,

Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak

NIP. 19720416 200112 1 001

**PENGESAHAN  
JUDUL SKRIPSI**

**PERSEPSI KESESUAIAN KOMPENSASI DAN ROTASI PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAERAH OPERASI IX JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama mahasiswa : **Novi Andriani**  
NIM : **090810301050**  
Jurusan : **Akuntansi**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

**27 September 2013**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**Susunan Tim Penguji**

**Ketua** : **Dr. Ahmad Roziq, SE, MM, Ak.** :.....  
**NIP. 19700428 1997021001**

**Sekretaris** : **Yosefa Sayekti, SE, M.Com, Ak.** :.....  
**NIP. 19640809 199003 2 001**

**Anggota** : **Indah Purnamawati, SE., M.Si. Ak.** :.....  
**NIP. 19691011 199702 2 001**

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

**Dr. H. M. Fathorrazi, SE, M.Si.**  
**NIP. 19630614 199002 1 001**



## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan dan persepsi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini yaitu di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Dengan mengangkat tema persepsi kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Responden atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang berjumlah 133 karyawan. Karena responden lebih dari 100 orang maka peneliti menggunakan *Proportional Stratified Random* dalam penarikan sampel dan diperoleh 57 karyawan sebagai responden dan alat pengumpulan data yang digunakan kuesioner dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Terdapat beberapa hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh persepsi kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh persepsi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Persepsi Rotasi Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan

### ***Abstract***

*The purpose of this research was to determine the perceptions of the suitability of compensation on employee performance and perceptions of job rotation on employee performance. Object of this research is in PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember With the theme of perception of the suitability of compensation and job rotation on the performance of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Respondent or the population in this study were all full-time employees in the office of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Operations Jember IX which totaled 133 employees. Because more than 100 respondents, the researcher using the Proportional Stratified Random sampling and obtained 57 employees as respondents and data collection tools used questionnaires with analysis method used is multiple linear regression with SPSS.*

*There are some results that can be concluded in this study that the results of testing the first hypothesis that the effect of suitability of compensation on employee performance earned  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted thus be concluded that the significant effect of suitability compensation on employee performance. And the results of testing the second hypothesis that the effect of perception job rotation on employee performance is obtained then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted thus concluded that perception job rotation significantly influence employee performance.*

***Keywords:*** *Perception of suitability of Compensation, Job Rotation Perception, and Employee Performance.*

## **RINGKASAN**

**PERSEPSI KESESUAIAN KOMPENSASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI IX JEMBER;** Novi Andriani, 090810301050; 2013; 66 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Karyawan dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember merupakan tenaga profesional dalam bidangnya masing-masing. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX yang sering disebut KAI DAOP IX Jember ini memiliki tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan transportasi. Untuk memberikan pelayanan tersebut KAI DAOP IX Jember berupaya terus dalam meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sarana dan prasarana sehingga mampu memberikan pelayanan dan keamanan bagi para pengguna/penumpang baik dari kelas eksekutif hingga kelas ekonomi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan seharusnya tidak dikesampingkan oleh pihak perusahaan karena akan mengakibatkan hambatan pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satunya dengan cara pihak atasan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dimiliki sehingga memicu kinerja karyawannya agar lebih optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan.

Alasan peneliti meneliti masalah kesesuaian kompensasi dikarenakan hal tersebut berhubungan langsung dengan karyawan dan PT KAI DAOP IX Jember merupakan perusahaan dengan skala besar dan luas. Sehingga dengan mengetahui besarnya pemberian kompensasi yang diterima dari perusahaan apakah telah sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan maka akan mempermudah untuk menyelaraskan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan.

Selain itu untuk memicu peningkatan kinerja karyawan dapat pula dilakukannya rotasi pekerjaan karena dengan adanya rotasi pekerjaan akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami perubahan dan dengan demikian karyawan akan memiliki beragam

pengalaman, pengetahuan yang mampu mengembangkan potensi diri dan mempermudah pengembangan dan peningkatan perusahaan. Dengan melihat beragam divisi dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan maka rentan akan menimbulkan kebosanan/kejenuhan dalam pekerjaan dalam PT KAI DAOP IX Jember sehingga alasan peneliti meneliti rotasi kerja, dimana selain berfungsi sebagai pengembangan SDM, rotasi pekerjaan juga memiliki banyak manfaat bagi organisasi.

Sehingga dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti persepsi kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Dengan responden atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang berjumlah 133 karyawan. Karena responden lebih dari 100 orang maka peneliti menggunakan *Proportional Stratified Random* dalam penarikan sampel dan diperoleh 57 karyawan sebagai responden dan alat pengumpulan data yang digunakan kuesioner dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Faktor kompensasi yang terdiri dari beberapa indikator yang digunakan seperti gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Dan faktor rotasi pekerjaan yang terdiri dari beberapa indikator yang digunakan seperti Kemampuan karyawan (*Employee's Ability*), Pengetahuan karyawan (*Employee's Knowledge*), dan Kebosanan/kejenuhan karyawan (*Employee's Boredom*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember “. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Rasulullah SAW.

Penyusunan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. M. Fathorrazi., SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Alwan Sri Kustono,SE, M.Si,Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dr. Alwan Sri Kustono,SE, M.Si,Ak selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritk, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini;
4. H. Rochman Effendi, SE,M.Si,Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini;
5. Novi Wulandari Widiyanti SE,M.Acc & Fin selaku dosen pembimbing akademik;
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember khususnya pada jurusan S1 Akuntansi;
7. Untuk Ibu dan Ayahku tercinta, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanannya untukku selama ini;
8. Pimpinan dan seluruh karyawan serta staf PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang telah membantu dalam penyusunan skripsi;

9. Adikku tersayang Dani Fransisco dan nenekku tercinta, serta seluruh keluarga besarku “Pakdhe Nusari, Budhe Gianti, Budhe Siti, Pakdhe Noto, Mbak Nona, Mas Eko, Mbak Arum, Mas Trio, Mas Dayvis, Mbak Rivi “ terimakasih atas semua hal yang telah kalian berikan untukku hingga saat ini dan kemudian hari, “*Love You all*” ;
10. Little Family : Delon Wira Tri Manggala, Nindya Ayu Permata Sari, Iva Hardianti Solikha, Bagus Sumantri Wibowo, dan Slamet Pramudi Ananta. Aku bersyukur bisa mengenal kalian semua, dari kalian aku banyak belajar tentang persahabatan, keluarga, cinta, kasih sayang, pengorbanan, kesetiaan dan kepercayaan. Aku pasti akan merindukan kalian saat berbagi tawa, tangis dan semua hal yang telah kita lalui bersama. Terimakasih telah hadir dalam hidupku, aku harap kalian tau perasaanku untuk kalian..“*Love You*”...
11. Teman terbaikku Yoxzynanda Bella RP, Alif Riski wardani, Chatarina Estika terimakasih sudah selalu mendukungku dan mendengarkan semua cerita-ceritaku (yang mungkin bisa jadi novel terlaris) serta terimakasih telah menemani setiap hari-hariku selama ini, love you beibh;
12. Seluruh Sahabat-sahabat Rumah Biru mulai dari yang paling tua (Kakek/pak gik, Mas Satrio, Mas Jaya, mas Ichal, Mz Embang, mas Say, mas Artha, Mas Tuban, Mas Veri, mas Yogi, mas wildan, Herbi, mas Salam, mas Bimo dan yang lainnya), sampai yang paling muda (2009 = Rofi si pinky boy, Lafef si Bobi, Nova, Dwi kechil, Khisom si Khosim, Andi, Fiqi karim, Febi, Lutfi, Ali, Angel, Vita, Maratus, Agus, dan yang lainnya) dan (geng sempal dwi+rofi, dan adik-adikku angkatan 2010-2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya). Terimakasih atas semua do’a, dukungan, dan pembelajaran yang diberikan selama ini;
13. Teman-temanku Vety, Vay, Aphin, Januar, Beta, Mery, Anang, Gorbi, Dito, Teofillus, Omik, Dul Boy, Yuk, Tinar, Wahid, Hefrin, Jono, Ema, Lucky, Ela, Upik, Putri, Ida, April, Chandra, Vina, Vinda, Dini, Jami’atul, Sandy, Farah, Ajeng, Fajrin, Yani, Tiya, Inyong, Samsul, Ziyah, Ilham, Agil, Imam, Agus, Dimas, Mercy, Ulul, Fatimah, Siska, Shinta, Hadi, Mutiara, Rizal, Stefany, Amirul, Fitri, Viony, Shelina, Iis, Icha, Wida, Ira, Amel, Rio, Ferdi,

Oky, Aza, Titis dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih sudah memberikan warna dan pembelajaran dalam hidupku;

14. Teman-teman kosan MbK dyah, mbk inay, rini, ayu, dan yang lainnya terimakasih buat motivasi dan doa'nya;
15. Teman-temanku S1 Akutansi Reguler dan Nonreguler 2009, sukses buat kita semua teman;
16. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam membantu penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih untuk tenaga, fikiran, doa, dan semangat yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mohon kritik dan saran demi kemajuan penulisan berikutnya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 10 September 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>RINGKASAN</b> .....	xi
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Arti Pekerjaan Bagi Individu .....	8
2.1.2 Kompensasi .....	9
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.2.2 Jenis Kompensasi.....	10
2.1.2.3 Sistem dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	11
2.1.2.4 Prinsip-prinsip Kompensasi .....	12



2.1.2.5 Kriteria Keberhasilan Pemberian Kompensasi .....	13
2.1.3 Rotasi Pekerjaan.....	14
2.1.3.1 Pengertian Rotasi Pekerjaan.....	14
2.1.3.2 Tahapan Rotasi Pekerjaan .....	16
2.1.3.3 Manfaat Rotasi Pekerjaan .....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Jenis-Jenis Data dan Sumber Data .....	28
3.2.1 Jenis Data .....	28
3.2.2 Sumber Data.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.4 Populasi Penelitian .....	30
3.5 Sampel Penelitian.....	30
3.6 Identifikasi Variabel.....	32
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.8 Metode Analisis Data .....	34
3.8.1 Mengolah Hasil Kuisioner .....	34
3.8.2 Uji Kualitas Data/Uji Instrumen .....	35
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.4 Analisis Regresi Berganda .....	38
3.8.5 Pengujian Model .....	38
3.8.6 Pengujian Hipotesis.....	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41

## **BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	42
4.1.1 Sejarah Perkeretaapian di Indonesia .....	42
4.1.2 Sejarah PT KAI (Persero) DAOP IX Jember.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi dan Jalur KA DAOP IX Jember .....	45
4.1.4 Visi, Misi, dan Tujuan PT KAI (Persero) .....	46
4.1.5 Uraian Tugas .....	47
4.2 Hasil .....	51
4.2.1 Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Analisis Data .....	53
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.2.2.2 Uji Kualitas Data .....	57
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.2.4 Regresi Linier Berganda .....	62
4.2.4 Uji Model .....	63
4.2.4 Uji Hipotesis .....	63
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	64
4.3.2 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja.....	66

## **BAB V. PENUTUP**

5.1 Simpulan .....	68
5.2 Keterbatasan .....	68
5.3 Saran .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
4.1 Peta Jalur PT KAI (Persero) DAOP IX Jember.....	46
4.2 Uji Normalitas dengan PP Plot.....	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
4.5 Deskripsi Statistik Deskriptif .....	54
4.6 Hasil Pengujian Validitas .....	58
4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	59
4.8 Hasil Pengujian Normalitas Data .....	60
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.11 Analisis Regresi Berganda .....	62
4.12 Hasil Uji Model.....	63
4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	63

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi baik dalam lingkup pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut mencakup keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi mulai dari level tertinggi sampai terendah yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Semua sumber daya manusia tersebut memiliki peran dan fungsi yang sama yaitu mendukung kemajuan perusahaan maupun organisasi yang menaunginya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember merupakan tenaga profesional dalam bidangnya masing-masing. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX yang sering disebut KAI DAOP IX Jember ini memiliki tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan transportasi. Untuk memberikan pelayanan tersebut KAI DAOP IX Jember berupaya terus dalam meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sarana dan prasarana sehingga mampu memberikan pelayanan dan keamanan bagi para pengguna/penumpang baik dari kelas eksekutif hingga kelas ekonomi.

Dengan adanya hal tersebut diharapkan mampu memenuhi visi misi perusahaan yang telah ditetapkan yaitu visi: menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*, misi: menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan dan Kenyamanan ([www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id))<sup>1</sup>.

Adanya perusahaan transportasi kereta api memiliki banyak sekali manfaat yaitu masyarakat dapat menjangkau tempat-tempat yang diinginkan dengan mudah,

aman, dan dengan harga yang sepadan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan seharusnya tidak dikesampingkan oleh pihak perusahaan karena akan mengakibatkan hambatan pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satunya dengan cara pihak atasan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dimiliki sehingga memicu kinerja karyawannya agar lebih optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atas tenaga maupun jasa yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan (Wibowo, 2009:158)<sup>2</sup>. Kompensasi adalah bentuk pembayaran yang meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran tidak langsung dapat berupa manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Komponen struktur dalam sistem penghargaan dapat berupa kompensasi insentif, gaji dan tunjangan yang merupakan suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan selaras dengan tujuan karyawan.

Selain itu untuk memicu peningkatan kinerja karyawan dapat pula dilakukannya rotasi pekerjaan karena dengan adanya rotasi pekerjaan akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami perubahan dan dengan demikian karyawan akan memiliki beragam pengalaman, pengetahuan yang mampu mengembangkan potensi diri dan mempermudah pengembangan dan peningkatan perusahaan. Jika kita mengacu terhadap teori kinerja. Dessler (1997)<sup>3</sup> menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan rangsangan kepada karyawan dengan tujuan memberikan memotivasi kepada seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Maka dari itu, semakin baik kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini karyawan akan semakin menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan sehingga perhatian untuk pengembangan SDM yang dimiliki sangat diperlukan.

Menurut Nurlatifah (2009)<sup>4</sup> yang dikutip dari Notonegoro terdapat beberapa alasan yang penting dilakukannya pengembangan SDM (karyawan) bagi organisasi antara lain:

- a. SDM atau karyawan yang dimiliki suatu perusahaan tersebut belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan karyawan yang ada dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengetahuan serta kemampuan yang berbeda-beda.
- b. Dengan adanya kemajuan dan perkembangan teknologi akan mempengaruhi suatu organisasi. Sehingga diperlukan adanya pengembangan dan peningkatan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menjalankan jabatan dalam perusahaan, sehingga rotasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut.
- c. Adanya promosi untuk menduduki jabatan tertentu. Pentingnya suatu promosi adalah sebagai salah satu *reward* (penghargaan) dan *incentive* (perangsangan) agar meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi diharapkan mampu untuk memicu dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Terlebih lagi jika pekerjaan tersebut dilaksanakan secara rutin tanpa adanya variasi kegiatan maka hal tersebut mampu menimbulkan rasa jenuh, bosan dan bahkan malas. Karena ketika motivasi kerja mulai menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan formulasi untuk mengatasi hal tersebut. Salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai serta menerapkan sistem rotasi pekerjaan yang sesuai.

Menurut Kaymaz (2010)<sup>5</sup> yang mengemukakan bahwa rotasi kerja merupakan pendekatan yang luas dan digunakan oleh banyak perusahaan di berbagai tingkat hirarkis. Berbagai upaya dalam mencapai tujuan utama adalah dengan meningkatkan kinerja dan perlu memastikan praktek rotasi pekerjaan yang sesuai dan tepat sasaran,

sehingga pegawai mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan dalam pekerjaan serta dengan hasil yang lebih berkualitas. Karena rotasi pekerjaan adalah transfer karyawan diantara departemen yang berbeda fungsi atau unit pada departemen yang sama tanpa ada penyesuaian promosi atau gaji (tergantung kebijakan perusahaan) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember juga diterapkan rotasi pekerjaan dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk memancing kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan. Agar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan juga bisa berjalan seimbang dengan tujuan para karyawan.

Alasan peneliti meneliti masalah kesesuaian kompensasi dikarenakan hal tersebut berhubungan langsung dengan karyawan, dan PT KAI DAOP IX Jember merupakan perusahaan dengan skala besar dan luas dibidang transportasi. Sehingga dengan mengetahui besarnya pemberian kompensasi yang diterima dari perusahaan apakah telah sesuai dengan kinerja yang diberikan utuk perusahaan maka akan mempermudah untuk menyelerasikan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka akan mampu memotivasi karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan kebijakan pemberian kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dito tahun 2010<sup>6</sup> tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha pada tahun 2010<sup>7</sup> yang membahas tentang pengaruh ketidak amanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya. Penelitian tersebut menegaskan bahwa



kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Dengan melihat hal tersebut peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang sama terkait kompensasi di objek penelitian yang berbeda yaitu di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dengan maksud untuk mengetahui apakah kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan di perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Dengan melihat beragam divisi dan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan maka rentan akan menimbulkan kebosanan/kejujenuhan dalam pekerjaan dalam PT KAI DAOP IX Jember sehingga alasan peneliti meneliti rotasi kerja, dimana selain berfungsi sebagai pengembangan SDM, rotasi pekerjaan juga memiliki banyak manfaat bagi organisasi. Dalam hal ini, rotasi kerja juga mampu mencegah timbulnya kebosanan dan juga *labour turnover* yakni absennya pekerja. Sedangkan manfaat tidak langsung terhadap organisasi yakni ketika karyawan yang memiliki ketrampilan yang lebih luas terhadap beragam bidang pekerjaan, maka akan lebih mempermudah perusahaan dalam penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan juga mampu mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan Edwan tahun 2013<sup>8</sup> yang berjudul pengaruh *job rotation* terhadap *motivation* dan dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Mashill Internasional *Finance*. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *job rotation* atau rotasi pekerjaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara simultan *job rotation* atau rotasi pekerjaan dan *motivation* atau motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, *at all* tahun 2012<sup>9</sup> dengan judul pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai IAIN AR-RANIRY Banda Aceh. Yang menyatakan dalam kesimpulan penelitiannya bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat

pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember juga terdapat upaya yang mengarah kepeningkatan SDM (Sumber Daya Manusia). Disamping itu alasan pemilihan obyek penelitian pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam pemberian pelayanan jasa transportasi bagi masyarakat terbesar dan terluas cakupan dan jaringannya. Serta memiliki jumlah karyawan yang relatif cukup banyak dengan kemampuan yang kompeten dibidangnya masing-masing. Dari hasil penelitian terdahulu dan uraian diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali terkait rotasi pekerjaan. Dengan maksud untuk mengetahui apakah rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimilikinya.

Sehingga dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti terkait masalah kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan dicari pemecahan dan jawabannya, dimana permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember?
- b. Apakah persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji pengaruh persepsi kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember
- b. Untuk menguji pengaruh persepsi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi Mahasiswa, Universitas Jember, Perusahaan atau Instansi, peneliti selanjutnya serta pihak-pihak yang lain.

- a. Bagi Mahasiswa

Untuk membandingkan pengetahuan yang telah diperoleh melalui teori dengan kondisi di lapangan sehubungan dengan masalah kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Jember

Dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman penelitian serta menambah wawasan dan referensi bagi mahasiswa lainnya dalam Universitas Jember.

- c. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan saran bagi perusahaan dan karyawan, karena dari hasil penelitian ini karyawan dan perusahaan dapat saling introspeksi dan evaluasi tentang pengaruh kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan literatur, referensi atau acuan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa serta menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti yang berminat pada kajian dan permasalahan yang sama.

## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Arti Pekerjaan Bagi Individu**

Organisasi memperoleh karyawan, melatih dan memberikan imbalan yang adil dan layak merupakan harapan dari semua organisasi. Tetapi tidak selalu karyawan yang bekerja dan diberi imbalan yang cukup tinggi merasa puas bekerja pada organisasi tersebut. Imbalan yang cukup tinggi merasa puas bekerja pada organisasi tersebut. Imbalan yang diharapkan tidak selalu berwujud materi (misal: upah yang diperoleh) tetapi juga hal-hal lain yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan dari pekerjaan seperti kebutuhan untuk sosialisasi maka imbalan yang diharapkan mungkin berasal dari proses komunikasi dalam organisasi tempat karyawan bekerja baik itu komunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasannya.

Berhubungan dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi hendaknya mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa yang ingin dicapai seseorang dengan bekerja. Umumnya manusia memiliki 4 tujuan utama dalam bekerja adalah sebagai berikut menurut Romzie (2008)<sup>10</sup>:

*a. Money*

Pada tujuan pertama ini setiap orang cenderung hanya melihat kondisi materi semata untuk mengukur tingkat kesuksesannya.

*b. Relationship*

Tujuan kedua ini adalah alasan bagi setiap orang yang menginginkan kenyamanan dalam bekerja.

*c. Growing*

Pada keadaan ini seseorang cenderung berusaha dan mencari tantangan dan berusaha memecahkan permasalahan yang ada.

d. *Service*

Tujuan utama pada tahap ini adalah bekerja untuk melayani (*to serve*), baik melayani atasan, bawahan, maupun *stakeholder* yang lain.

## 2.1.2 Kompensasi (*Compensation*)

### 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Malayu S.P Hasibuan (2007:118)<sup>11</sup> mengatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pendapatan baik berupa uang maupun non uang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense* yang artinya kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan/dianggap mampu sebagai suatu balas jasa atau setara imbalan, pengertian tersebut dikemukakan oleh Andrew F. Sikula (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 118)<sup>11</sup>.

Pemberian kompensasi menurut Odunlade, R.O (2012)<sup>12</sup> yaitu mengacu kembali pada semua bentuk imbalan dan manfaat nyata lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan dari hubungan kerja/kinerja yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Dessler (1997:85)<sup>3</sup> yang mengartikan kompensasi sebagai segala hal yang merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang diterima karyawan yang muncul dari pekerjaan yang telah mampu mereka selesaikan, dan mempunyai dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran langsung biasanya dalam bentuk upah lembur, gaji pokok, premi, insentif, komisi, bonus, tunjangan. Pembayaran tidak langsung biasanya dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan, pujian, penghargaan secara lisan, dan rasa aman.

Menurut Odunlade, R.O (2012)<sup>12</sup> melihat kompensasi karyawan yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Sedangkan menurut McNamara (2006)<sup>13</sup> menganggap

kompensasi lebih terperinci lagi yaitu termasuk isu-isu terkait upah atau program gaji dan struktur yang diperoleh dari deskripsi pekerjaan, program berbasis jasa, program berbasis bonus, program berbasis komisi dan sebagainya.

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (dalam Nugraha, 2010)<sup>7</sup> kesesuaian kompensasi adalah tingkat kesesuaian terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Dari pengertian kompensasi yang dinyatakan oleh para ahli dan peneliti terdahulu tersebut sebenarnya hampirlah sama sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian kompensasi adalah tingkat kesesuaian dari segala macam bentuk balas jasa yang diterima dari perusahaan/organisasi baik berupa materiil maupun non materiil atas pengorbanan dan kontribusi yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan/organisasi tempatnya bekerja.

#### 2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang umumnya digunakan dalam suatu perusahaan. Kompensasi menurut Malayu S.P hasibuan (2007:118)<sup>11</sup> dibedakan menjadi dua yaitu:

##### a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung terdiri dari:

- 1) Gaji: balas jasa yang dibayar secara periodik karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang tepat.
- 2) Upah: balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
- 3) Upah insentif: tambahan atas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

##### b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari perlindungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kenyamanan karyawan.

### 2.1.2.3 Sistem dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi dibagi menjadi tiga bagian menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:123-125)<sup>11</sup> sebagai berikut:

#### a. Untuk Sistem waktu

Besarnya kompensasi yang ditetapkan perusahaan berdasarkan pada standar waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti per jam kerja, mingguan, bulanan atau bahkan tahunan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif lebih mudah mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian. Jadi dalam sistem ini karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian awal dengan perusahaan, dan biasanya bersifat tetap.

#### b. Sistem hasil (*Output*)

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

#### c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Jadi perusahaan memiliki patokan atau dasar dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan memperhatikan semangat atau motivasi karyawan, laba perusahaan, serta output barang maupun jasa yang berkualitas. Sehingga semua pihak baik karyawan maupun perusahaan sama-sama memperoleh kepuasan dan tujuan perusahaan maupun tujuan individu dapat tercapai tanpa merugikan pihak manapun.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:121)<sup>11</sup> menjabarkan tentang tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

#### a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan

perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### 2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi perlu diterapkan prinsip-prinsip yang mampu mempermudah perusahaan dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan. Prinsip-prinsip tersebut diantaranya ialah sebagai berikut (Siagian, 2008)<sup>15</sup>:



a. Prinsip keadilan

Dalam penentuan prinsip adil bukanlah suatu hal yang mudah, untuk itu perlu menggunakan empat kriteria pembandingan yaitu:

- 1) Menilai apakah imbalan yang diterimanya sesuai atau tidak dengan harapannya;
- 2) Membandingkan dengan imbalan yang pernah diterimanya ketika bekerja ditempat lain;
- 3) Membandingkan jumlah dan jenis imbalan yang diterima dengan yang diterima oleh rekan sekerjanya dengan asumsi memenuhi syarat yang sama;
- 4) Membandingkan dengan sistem imbalan di perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

b. Prinsip kewajaran

Hal ini berarti bahwa besarnya kompensasi yang diberikan memungkinkan karyawan yang bersangkutan beserta keluarganya mempertahankan gaya hidup yang layak sesuai dengan kedudukan sosial dan martabatnya di perusahaan dan di masyarakat.

c. Prinsip kesetaraan

Apabila di pasar kerja berlaku tingkat upah dan gaji tertentu yang telah ditentukan antara lain melalui kesepakatan asosiasi pengguna tenaga kerja maka prinsip ini akan mudah diterapkan.

d. Prinsip kemampuan organisasi

Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus sudah melakukan berbagai pertimbangan terkait kemampuan perusahaan karena pemberian kompensasi juga harus disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.

#### 2.1.2.5 Kriteria Keberhasilan Pemberian Kompensasi.

Menurut Irianto (2001:103)<sup>16</sup> untuk mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi yang mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria adalah sebagai berikut:

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi;

- b. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi;
- c. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan;
- d. Menetapkan spectrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi;
- e. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi;
- f. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yuridis tertentu dimana organisasi berada;
- g. Dapat mencapai keenam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal;
- h. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

### **2.1.3 Rotasi pekerjaan (*Job Rotation*)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Rotasi pekerjaan**

Sering kali kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi mengalami fluktuasi. Terlebih lagi jika karyawan melakukan rutinitas yang cukup padat dan monoton dalam keseharian mereka, sehingga hal tersebut menimbulkan kepenatan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Salah satu alternatif dalam kondisi seperti ini yaitu dengan melakukan rotasi pekerjaan. Menurut Kaymaz (2010)<sup>5</sup> rotasi pekerjaan merupakan desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkatan hirarkis. Selain itu rotasi pekerjaan juga digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan kepekerjaan lain pada tingkat yang sama dan mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Selain itu Kaymaz (2010)<sup>5</sup> dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa model yang berkaitan dengan desain pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai rotasi pekerjaan, perluasan kerja, dan sebagainya. Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi

ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan ketrampilan dan meningkatkan motivasi kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda dan beragam (Robbins, 2006)<sup>17</sup>.

Menurut Kandar (2011)<sup>18</sup> rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun.

Pendapat serupa dijelaskan Lie (2009)<sup>19</sup> yang mengartikan rotasi pekerjaan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami perubahan pada *Job Description* mereka.

Sedangkan menurut kamus bisnis *online*<sup>20</sup> mendefinisikan rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah sebagai praktik mentransfer karyawan untuk sementara waktu diantara berbagai pekerjaan dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai metode pelatihan dan pengembangan.

Pengertian tersebut juga termuat dalam kamus Bisnis dan Bank *online*<sup>21</sup> yang mengartikan rotasi pekerjaan (*job rotation*) yaitu perpindahan pekerja dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan (*job rotation*) sebagai perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu perusahaan untuk meminimalisir kejenuhan kerja dan sebagai media pengembangan kemampuan karyawan.

### 2.1.3.2 Tahapan Rotasi pekerjaan

Tahapan Rotasi pekerjaan yang ditulis oleh Lie (2009)<sup>19</sup> dalam artikelnya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam melakukan rotasi pekerjaan diantaranya yaitu:

- a. Menanyakan kepada karyawan apakah karyawan mau untuk dirotasi dari pekerjaan yang sekarang kepekerjaan yang lainnya. Sehingga tidak ada rasa keterpaksaan dari karyawan dan tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu imbalan tambahan mungkin bisa diberikan bila karyawan bersedia dipindahkan atau dirotasi.
- b. Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan awal karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar rotasi pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kepribadian dan kemampuan, karena orang yang suka ber-explorasi dapat menjadi tes bila mendapatkan kerja yang monoton.
- c. Melakukan *training* atau pelatihan bila diperlukan sehingga karyawan dapat dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya yang baru.
- d. Memindahkan karyawan berkelompok sahabat atau rekan kerja untuk meminimalisir stress kerja terutama bila karyan yang dirotasi pada kelompok kerja yang memiliki budaya yang jauh berbeda (seperti yang dilakukan oleh nokia, rotasi pekerjaan mereka adalah per tim bukan per orang).
- e. Melakukan pengawasan performa karyawan. Dengan mendokumentasikan kerja karyawan pada tempat kerja baru untuk mengetahui karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya atau tidak.
- f. Menanyakan kembali pada karyawan apakah karyawan tersebut betah atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan barunya atau pindah kepekerjaan lamanya setelah beberapa bulan (misalkan: 3 bulan).

### 2.1.3.3 Manfaat Rotasi pekerjaan

Menurut Kaymaz (2010)<sup>5</sup> bahwa rotasi pekerjaan memberikan media pembelajaran dari semua aspek bisnis, semua produk dan layanan baik dibidang penjualan dan pengiriman, bahkan memperpanjang layanan untuk purna jual. Oleh karena itu karyawan memiliki kesempatan untuk melihat bagaimana upaya departemen sendiri dan kualitas produksi sendiri dapat mempengaruhi departemen lain dan proses lainnya, untuk mengetahui kondisi kerja serta teknik pengelolaan departemen lain, untuk mengetahui rincian dari terminologi yang digunakan dalam proses berbagai teknis di tingkat perusahaan, dan mengetahui dampak potensial dari kekuatan eksternal dan internal pada seluruh bagian atau departemen dalam perusahaan.

Robbins (2006)<sup>17</sup> menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dapat berperan untuk mengurangi kebosanan/kejenuhan kerja karyawan serta mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penganeekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi pekerjaan mempunyai manfaat tidak langsung bagi organisasi yaitu karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas memberi kesempatan manajemen dalam menjadwalkan kerja dengan fleksibel dengan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengisi kekosongan personalia. Manfaat lainnya yaitu membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidak hadirannya dan perputaran karyawan, sehingga pada saat hal itu terjadi maka manajer dapat dengan cepat mengisi kekosongan posisi karena setiap karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan dengan ketrampilan yang telah dimiliki.

Lebih lanjut Mansur (2009)<sup>22</sup> dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) yaitu memberikan karyawan beragam ilmu pengetahuan, pengalaman, dan mengurangi kebosanan dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus kebidang pekerjaan lainnya dalam perusahaan dengan memberikan pelatihan dan diberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi.

Siagian (2008)<sup>15</sup> menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bertambahnya pengalaman baru;
- b. Tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan;
- c. Memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru;
- d. Persiapan dalam menghadapi tugas baru;
- e. Motivasi dan kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:103)<sup>11</sup> rotasi pekerjaan memiliki banyak manfaat diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas;
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan;
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan;
- b. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya;
- c. Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karier yang lebih tinggi;
- d. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan;
- e. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka;
- f. Untuk memberikan pengakuan atas prestasi-prestasinya;
- g. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik;
- h. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan;
- i. Untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata *performance* dalam bahasa inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang

menerjemahkan sebagai unjuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.

Menurut Handoko (2002)<sup>23</sup> mengistilahkan *performance* sebagai kinerja atau prestasi kerja yaitu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi atau menilai hasil kerja karyawan.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Robbins (2006)<sup>17</sup> yang mengartikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:34)<sup>11</sup>.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas yang dikeukakan oleh para ahli sebenarnya memiliki esensi yang sama dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu perolehan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dengan kemampuan/prestasi yang dicapai dalam memenuhi target persyaratan perusahaan yang diberikan dan berlaku pada perusahaan tertentu.

#### 2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007: 88)<sup>11</sup> memaparkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Dengan demikian Perusahaan kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007: 97)<sup>11</sup> terdapat beberapa unsur yang dinilai dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Unsur-unsur tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

##### a. Kesetiaan

Perusahaan mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Perusahaan menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya ataupun rekan kerja dan atasan.

c. Prestasi kerja

Perusahaan menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan menilai apakah karyawan tersebut mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Kedisiplinan

Perusahaan menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Perusahaan menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna dan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan dengan hasil yang sesuai dengan instruksi perusahaan.

f. Kerjasama

Perusahaan menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Perusahaan dapat menilai kemampuan karyawan dalam memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.



h. Kepribadian

Perusahaan menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Perusahaan menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Perusahaan menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Perusahaan menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

#### 2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007:103)<sup>11</sup> mengatakan bahwa semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan karyawan , maka akan semakin giat orang itu bekerja.

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya bukanlah tanpa tujuan yang jelas, karena pastinya setiap perusahaan memiliki alasan/tujuan atas penilaian yang dilakukannya. Menurut Hasibuan (2007:89)<sup>11</sup> terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja diantaranya adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektiva jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi dan peralatan kerja.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- f. Untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk menilai perilaku bawahan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini dapat disebutkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

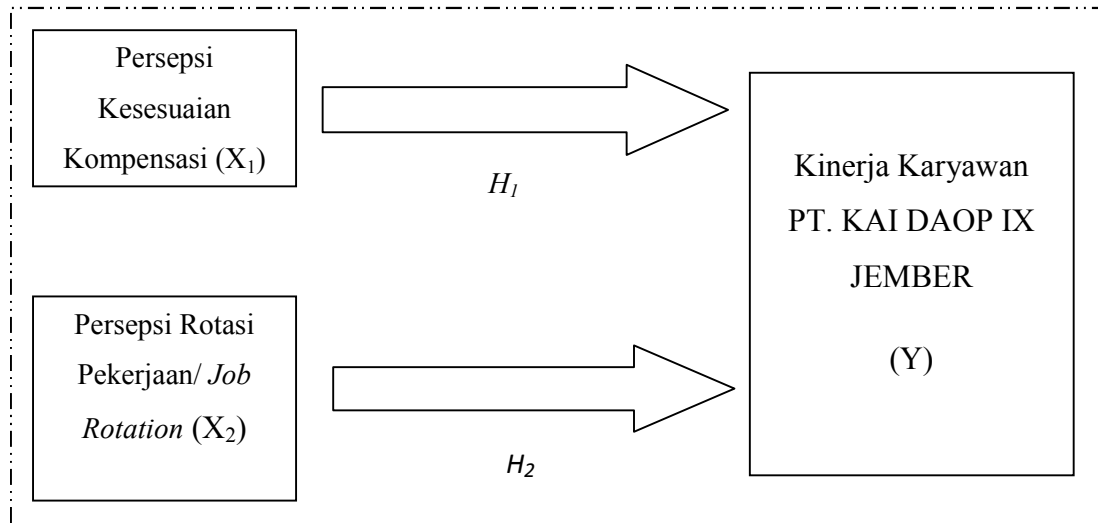
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fatmawati <i>at all</i> (2012) <sup>9</sup>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Iain Ar-Raniry Banda Aceh	Analisis Regresi linear Berganda	Budaya organisasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan
2	Anoki Herdian Dito (2010) <sup>6</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin	Analisis Regresi Parsial	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3	Nugraha, Adhian. (2010) <sup>7</sup>	Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi linear Berganda	Ketidak amanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Jamil dan Sarfaraz (2011) <sup>24</sup>	<i>Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees</i>	Analisis regresi berganda	Kompensasi, evaluasi kerja memiliki, dan promosi pengaruh positif dalam kinerja karyawan dalam organisasi.
5	Odundade (2012) <sup>12</sup>	<i>Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria</i>	Analisis deskriptif yang berdasarkan persentase dan data table	Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
6	Kaymaza (2010) <sup>5</sup>	<i>The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations</i>	Analisis regresi berganda	Praktek rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja yang implikasinya pada kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

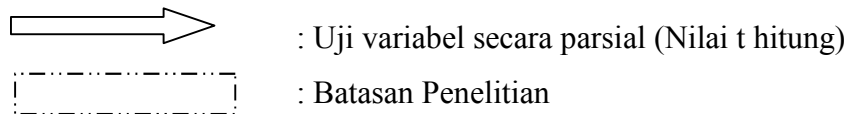
Jalur pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam diagram struktur seperti berikut kerangka konseptual berikut ini. Hal tersebut disajikan agar mempermudah dan memperjelas arah ataupun alur dari penelitian yang dilakukan dengan menunjukkan adanya hubungan antara kesesuaian kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan rotasi pekerjaan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Berikut ini gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar kerangka konseptual:



Penjelasan Kerangka Konseptual:

- a. Persepsi kesesuaian kompensasi sebagai *variable independent* (X<sub>1</sub>) mempengaruhi *variable dependent* (Y) kinerja karyawan.
- b. Persepsi rotasi pekerjaan sebagai *variable independent* (X<sub>2</sub>) mempengaruhi *variable dependent* (Y) kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan yang belum teruji dan menyelaraskan suatu fakta atau fenomena jawaban masalah penelitian, berdasarkan telaah konsep-konsep teoritis yang perlu diuji secara empiris (Indriantoro dan Supomo, 1999:73)<sup>25</sup>. Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**a. Hubungan Antara Variabel Persepsi Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daerah Operasi IX Jember**

Ketika merekrut seorang karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Harapan perusahaan dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan, maka diharapkan akan mendapatkan kompensasi tertentu dari perusahaan. Sehingga karyawan akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menentukan hubungan karyawan dengan perusahaan, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan karyawan di Indonesia disebabkan oleh tuntutan karyawan atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka.

Pengelolaan orang di tempat kerja merupakan bagian integral dari proses manajemen dalam suatu perusahaan. Untuk memahami pentingnya orang-orang dalam hal ini karyawan dalam perusahaan adalah untuk mengenali dan mengetahui bahwa karyawan dan organisasi merupakan satu kesatuan unsur yang sama (Tella *at all*, 2007)<sup>26</sup>. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Sehingga masalah kompensasi merupakan salah satu masalah yang sangat sensitif karena bersinggungan langsung dengan karyawan karena dapat berperan penting baik untuk kemajuan karyawan maupun perusahaan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003 dalam Nugraha, 2010)<sup>7</sup> kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya.

Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi/perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2010)<sup>7</sup> menemukan kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jamil, Bilal, *at al* (2011)<sup>24</sup> yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Odunlade (2012)<sup>12</sup> yang meneliti tentang cara mengelola kompensasi karyawan dan manfaatnya terhadap kepuasan kerja di perusahaan dan pusat informasi di Nigeria. Dari penelitian tersebut menemukan bahwa terhadap hubungan yang positif antara kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  : Persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

#### **b. Hubungan Antara Variabel Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daerah Operasi IX Jember**

Karena setiap individu dari perusahaan berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, oleh karena itu, perusahaan perlu melihat kebutuhan dan harapan karyawan nya, bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Apabila perusahaan telah mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan

pada posisi yang paling tepat sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka.

Rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya (Robbins, 2006)<sup>17</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansur (2009)<sup>22</sup> yang meneliti terkait pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan implikasi pada kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi serta kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Edwan (2013)<sup>8</sup> yang memperoleh hasil penelitian bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Mashill Internasional *Finance*.

Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Kaymaza (2010)<sup>5</sup> yang melakukan penelitian terkait masalah pengaruh praktek rotasi pekerjaan dan motivasi. Penelitian ini mengenai manajer dalam sebuah organisasi otomotif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja yang implikasinya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_2$  : Persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember, serta mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif penelitian menggunakan proses rasionalisasi dari suatu fenomena yang terjadi dan mengukur variabel (indikator variabel) yang sedang diteliti dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan akhirnya pendekatan kuantitatif mencoba untuk membuat kesimpulan yang digeneralisasikan (Indriantoro dan Supomo, 1999)<sup>25</sup>.

### **3.2 Jenis-Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

##### **a. Data Kualitatif**

Data yang berupa penjelasan-penjelasan yang berhubungan dengan keadaan perusahaan dan faktor pendukung dalam lingkungan pekerjaannya dan tidak berbentuk angka-angka, misal data sejarah perusahaan, data struktur organisasi.

##### **b. Data kuantitatif**

Data yang berupa kondisi perusahaan dan data ini berbentuk angka-nagka, misalnya data jumlah karyawan tetap di PT. KAI (Prsero) DAOP IX Jember.

#### **3.2.2 Sumber Data**

Umumnya dalam kegiatan penelitian dikenal dengan dua sumber data yang sering kali digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Begitu pula pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.



a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui kuisoner yang dilakukan secara langsung dari dalam perusahaan karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui data yang sudah diolah seperti dalam bentuk dokumen, buku literatur dan sumber data lainnya.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### Metode Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Indriantoro dan Supomo, 1999)<sup>25</sup>. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner tersebut diberikan secara langsung kepada responden oleh peneliti dengan pertimbangan lokasi penelitian yang masih dapat dijangkau oleh peneliti yaitu di wilayah Kabupaten Jember. Setiap poin jawaban ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Skala Likert berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju–tidak setuju, senang–tidak senang dan puas–tidak puas, dengan bobot tertentu pada setiap pertanyaan (Umar, 2005)<sup>30</sup>.

Berikut adalah model skoring menurut Likert:

Bobot nilai = 4 → Sangat setuju

Bobot nilai = 3 → Setuju

Bobot nilai = 2 → Tidak setuju

Bobot nilai = 1 → Sangat tidak setuju

Kemudian dihitung rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Besar Skala}}$$

### 3.4 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono, (2008:115)<sup>27</sup>. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dikantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang berjumlah 133 orang karyawan.

### 3.5 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:134)<sup>28</sup> yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari polpulasi yang diteliti, apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila dari seratus maka diambil 10% sampai 15% atau 20% atau lebih. Tegantung kriteria, antara lain:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.
- d. Adanya perekrutan karyawan, sehingga banyak Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang sibuk.

Memperhatikan pernyataan diatas, karena populasi lebih dari seratus (100) orang, maka penarikan sampel menggunakan *Proportional Stratifilied Random Sampling*, yaitu sampel dibedakan berdasarkan stratifikasi yang kemudian diambil secara proporsional dan acak dari kelompok bagian yang diteliti.

Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Taro Yammane atau Slovin, Riduwan (2005: 65)<sup>29</sup> sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Judul sampel

N = Jumlah populasi = 133

$d^2$  = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95 %)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\ &= \frac{133}{133 \cdot 0,1^2 + 1} \\ &= \frac{133}{2,33} \\ &= 57,08 \\ &= 57 \text{ responden} \end{aligned}$$

Sehingga dari jumlah populasi 133 orang diperoleh sampel 57 orang responden. Dan sampel tersebut akan mempengaruhi penyebaran kuisioner, maka ditentukan berdasarkan tingkatan yang telah ditentukan diatas secara proporsional dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{n}$$

dimana:

$n_i$  : jumlah sampel menurut stratum

$n$  : jumlah sampel seluruhnya

$N$  : jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus diatas maka akan diperoleh sampel pada karyawan tetap di kantor PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember sebagai berikut:

<b>Departemen atau Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perhitungan Jumlah Sampel</b>
SDM dan Umum	14	$14/133 \times 57 = 6$
Keuangan	22	$22/133 \times 57 = 9$
Pengadaan Barang dan Jasa	5	$5/133 \times 57 = 2$
Sarana	6	$6/133 \times 57 = 3$
Jalan Rel dan Jembatan	7	$7/133 \times 57 = 3$
Sintelis	9	$9/133 \times 57 = 4$
Operasi	11	$11/133 \times 57 = 5$
Polsus	25	$25/133 \times 57 = 11$
Pengusahaan	9	$9/133 \times 57 = 4$

IT	2	$2/133 \times 57 = 1$
Aset	7	$7/133 \times 57 = 3$
Hukum dan Humas	3	$3/133 \times 57 = 1$
Pelayanan	10	$10/133 \times 57 = 4$
Dokumen	3	$3/133 \times 57 = 1$
<b>JUMLAH</b>	<b>133</b>	<b>57</b>

Sumber data: Data primer diolah

### 3.6 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variable-variabel yang digunakan terdiri dari variable dependen dan variable independen. Peneliti menggunakan dua (2) variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel dependen (Y).

#### a. Variabel bebas atau independen (X)

- 1) Kompensasi ( $X_1$ )
- 2) Rotasi Pekerjaan ( $X_2$ )

#### b. Variabel terikat atau dependen (Y)

- 1) Kinerja Karyawan

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen atau variabel bebas ( $X_1$ ) Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah persepsi kesesuaian kompensasi. Peneliti memilih kompensasi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain yaitu kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004 dalam Dito, 2010 yang telah dimodifikasi)<sup>6</sup> beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian kompensasi yaitu:

1) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan diluar gaji pokok, dan biasanya diberikan untuk memancing motivasi kerja karyawan.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu yang diterima karyawan untuk menunjang karyawan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan lain sebagainya yang diberikan oleh perusahaan dan berhubungan dengan kepegawaian.

3) Fasilitas

Fasilitas yang diterima karyawan misalnya mobil perusahaan, tempat parkir khusus, ruangan yang terpisah dengan fasilitas yang mendukung dan nyaman (komputer, ac, dan lain sebagainya). Umumnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan juga disesuaikan dengan jabatan, semakin tinggi jabatan maka fasilitas yang diberikan juga makin baik.

- b. Variabel independen atau variabel bebas ( $X_2$ ) Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah rotasi pekerjaan yang mempengaruhi variabel lain yaitu kinerja karyawan. Menurut Kandar (2011)<sup>18</sup> rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan yaitu sebagai berikut (Edwan, 2013)<sup>8</sup>:

- 1) Kemampuan karyawan (*Employee's Ability*)
- 2) Pengetahuan karyawan (*Employee's Knowledge*)
- 3) Kebosanan/kejenuhan karyawan (*Employee's Boredom*)

c. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004)<sup>14</sup> mengartikan kinerja karyawan adalah suatu tingkat hasil kerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai dan memenuhi persyaratan, ketentuan, dan target perusahaan terkait pekerjaan yang diberikan

kepada karyawan oleh perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Menurut Sudarmanto (2009) (dalam Edwan, 2013)<sup>8</sup> adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu: Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- 2) Kuantitas, yaitu: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan/diselesaikan
- 3) Penggunaan waktu, yaitu: Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

### **3.8 Metode Analisis Data**

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuisisioner yang disebar. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuisisioner dan mengolanya dengan metode statistik SPSS.

#### **3.8.1 Mengolah Hasil Kuisisioner**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu melakukan koreksi atas jawaban-jawaban responden dengan jalan meluruskan maksud jawaban yang diberikan jika ternyata terdapat kesalahan penafsiran terutama dalam pengisian data responden.
2. *Coding and scoring*, proses ini memberikan kode atas masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner untuk diberi skor.
3. *Tabulation*, tabulasi dilakukan setelah selesai memberikan skor dan menentukan kategori skor jawaban responden, yakni menyusun skor jawaban-jawaban responden dimaksud dalam tabel sesuai dengan kebutuhan analisa.

Untuk mengolah hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden digunakan scoring dengan skala likert. Setelah diisi oleh responden, akan diberi nilai sesuai dengan jawaban masing-masing responden yang dimaksudkan dalam kategori, untuk selanjutnya diolah dalam program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

### 3.8.2 Uji Kualitas Data/Uji Instrumen

Agar memperoleh data yang berkualitas dari instrument penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

#### a. Uji Validitas/Kesahan

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa cermat suatu tes melakukan suatu fungsinya ukurnya atau sering kali pula disebutkan bahwa uji validitas dilakukan untuk menguji kemampuan suatu alat ukur. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan-pernyataan yang ada pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut.

Pada penelitian ini validitas item diukur dengan korelasi Pearson *product moment* yaitu korelasi item dengan total item. Menurut Sunyoto (2009: 72)<sup>31</sup> menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi korelasi *pearson* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item tersebut valid secara statistik.

#### b. Uji Reabilitas/Kehandalan

Pengujian reabilitas ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengukuran ini dapat dipercaya. Hal itu dapat diketahui apabila dalam penelitian yang dilakukan beberapa kali terhadap subyek penelitian yang sama ditemui gejala maupun hasil yang relatif sama. Dalam mengukur konsistensi alat ukur (koesioner) penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula *Alpha Cronbach* melalui bantuan program komputer SPSS. Dengan asumsi semakin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur, sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, maka makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Menurut Sunyoto (2009: 68)<sup>31</sup> menyatakan bahwa jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60, maka variabel tersebut reliabel secara statistik.

#### c. Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan uji statistik non parameterik *Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Terdapat pula

kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik non parameterik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

- 1) Jika angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal;
- 2) Jika angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kepuasan kompensasi dan *rotasi pekerjaan* terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas.

Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2006)<sup>32</sup>. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar *error*. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki persamaan/kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai (*Variance Inflation*



*Factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006)<sup>32</sup>.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik Scatterplot, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Gletser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006)<sup>32</sup>.

c. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak atau untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggungjawabkan model analisis yang digunakan, sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas data menggunakan uji *shapiro-wilks* atau *multifaction kolmogrov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam menggunakan *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regrasi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.8.4 Analisis Statistik/Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan peneliti untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan masalah penelitian. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dimana hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (variabel dependen)

X<sub>1</sub> = Kompensai (variabel independen)

X<sub>2</sub> = *Rotasi pekerjaan* (variabel independen)

$\alpha$  = koefisien intersept (*intercept*)/konstan

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi variabel independen/koefisien parameter regresi

e = koefisien pengganggu (*error*)/variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Analisis persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS.

#### 3.8.5 Uji Model

##### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji F dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepuasan kompensasi dan *rotasi pekerjaan* secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Kriteria pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :
  - Ho =  $b_1 = b_2 = 0$ , Variabel-variabel bebas (kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan/Y).
  - Ho =  $b_1 = b_2 \neq 0$ , Variabel-variabel (kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan/Y).
- 2) Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :
  - a) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table
    - Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak.
    - Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka Ho ditolak dan H1 diterima.
  - b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
    - Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak.
    - Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan H1 diterima.

### 3.8.6 Uji Hipotesis

#### Uji t

Setelah melakukan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji t. Uji t dilakukan dengan mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat.

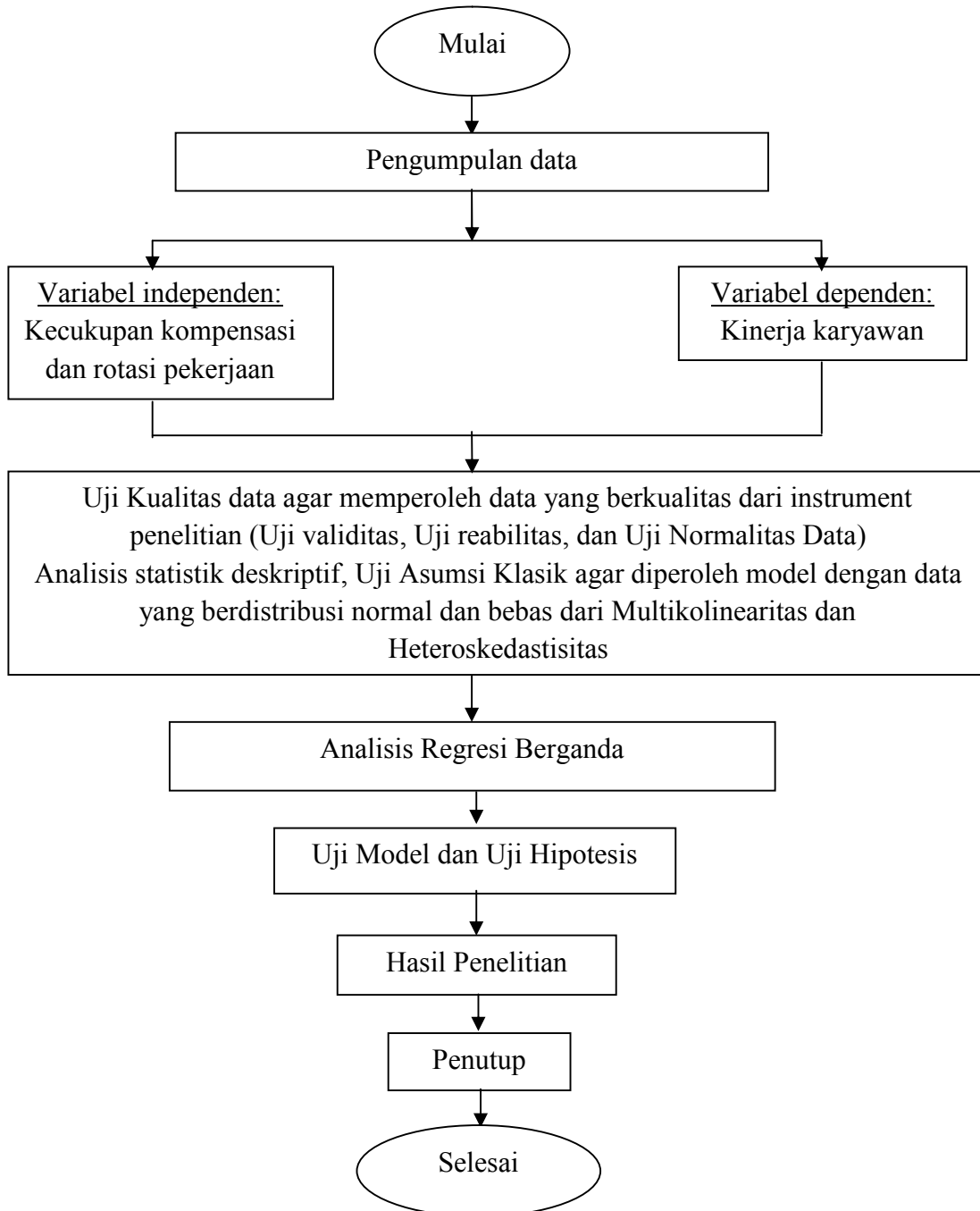
- 1)  $H_0 : b_1=b_2=0$ , tidak ada pengaruh variabel bebas (kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.
- 2)  $H_0 : b_1=b_2\neq 0$ , ada pengaruh variabel bebas (kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

## **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

#### **4.1.1 Sejarah Perkeretaapian di Indonesia**

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan KA antara Kemijen - Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang - Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan KA di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara 1864 - 1900 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan KA juga dilakukan di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan KA sepanjang 47 Km antara Makasar-Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujungpandang-Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan di Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan KA Pontianak - Sambas (220 Km) sudah diselesaikan. Demikian juga di pulau Bali dan Lombok, pernah dilakukan studi pembangunan jalan KA.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan KA di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih

901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan KA di sana.

Jenis jalan rel KA di Indonesia semula dibedakan dengan lebar sepur 1.067 mm; 750 mm (di Aceh) dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan tram kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942 - 1943) sepanjang 473 Km, sedangkan jalan KA yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah - Cikara dan 220 Km antara Muaro - Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan KA Muaro - Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusha. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusya ini, banyak menelan korban yang makarnya bertebaran sepanjang Muaro-Pekanbaru.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapi-an di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

#### **Ringkasan Sejarah Perkeretaapian Indonesia**

<b>PERIODE</b>	<b>STATUS</b>	<b>DASAR HUKUM</b>
Th. 1864	Pertama kali dibangun Jalan Rel sepanjang 26 km antara Kemijen Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	-
1864 s.d 1945	Staat Spoorwegen (SS) Verenigde Spoorwegenbedrijf (VS) Deli Spoorwegen Maatschappij (DSM)	IBW
1945 s.d 1950	DKA	IBW

1950 s.d 1963	DKA – RI	IBW
1963 s.d 1971	PNKA	PP. No. 22 Th. 1963
1971 s.d.1991	PJKA	PP. No. 61 Th. 1971
1991 s.d 1998	PERUMKA	PP. No. 57 Th. 1990
1998 s.d. 2010	PT. KERETA API (Persero)	PP. No. 19 Th. 1998 Keppres No. 39 Th.1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 s.d sekarang	PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)	Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010

Sumber : Kontak Dan Akun Resmi Media Sosial PT Kereta Api Indonesia (Persero)

*www.kereta-api.co.id*<sup>1</sup>

#### **4.1.2 Sejarah Perkembangan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember atau disingkat dengan DAOP IX JR adalah salah satu daerah operasi perkereta-apian Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) dipimpin oleh seorang kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Daop IX merupakan wilayah kerja PT KAI yang berada di ujung timur Pulau Jawa dan berpusat di Jember. Stasiun besar di wilayah Daop IX adalah Stasiun Jember dan Dipo Lokomotif terbesar yakni Dipo JR yang berada dalam satu kompleks stasiun. Terdapat dua subdipo lok, yakni pada Stasiun Probolinggo dan Stasiun Banyuwangi Baru. Sub-dipo PB melayani lokomotif KA Probwangi, sementara Sub Dipo Banyuwangi melayani lokomotif-lokomotif milik dipo lain atau milik Dipo Jember sendiri pascadinan dengan KA Mutiara Timur, KA Tawang Alun, KA Sri Tanjung, KA Pandanwangi, dan KA Probwangi ([www.wikipedia.co.id](http://www.wikipedia.co.id))<sup>33</sup>.

Perkembangan perkereta apian di daerah Operasi IX Jember dimulai sejak tanggal 28 September 1945 dengan nama Dwajatan Kereta Api Republik Indonesia



(DKARI)). Berdasarkan pengumuman Menteri Tenaga Kerja dan Pekerjaan Umum, perkembangan perkereta apian di DAOP IX Jember tanggal 6 Januari 1960, Jember termasuk di jalan Inspeksi IX DKARI dengan wilayah mulai Probolinggo. Berdasarkan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1969, perihal bentuk-bentuk Usaha Negara, dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1971 yaitu terhitung mulai tanggal 15 September 1971 bentuk PNKA diubah PJKI Inspeksi IS Jember. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1990, maka bentuk PJKI dirubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2013)<sup>34</sup>.

Dalam perubahan status tersebut peran pemerintah dalam pengelolaan perusahaan akan berkurang. Bantuan sebagaimana pernah diberikan kepada perumka tidak lagi dilakukan. Dengan berubahnya perumka menjadi persero beberapa hal yang perlu ditingkatkan antara lain perusahaan lebih bisa mandiri dan berorientasi pada laba agar dapat berkembang. Untuk itu pelayanan harus baik, produksi harus lebih efisien dan perusahaan harus lebih luwes dalam menjalin hubungan dengan swasta melalui kerja sama yang saling menguntungkan.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Jalur KA DAOP IX Jember**

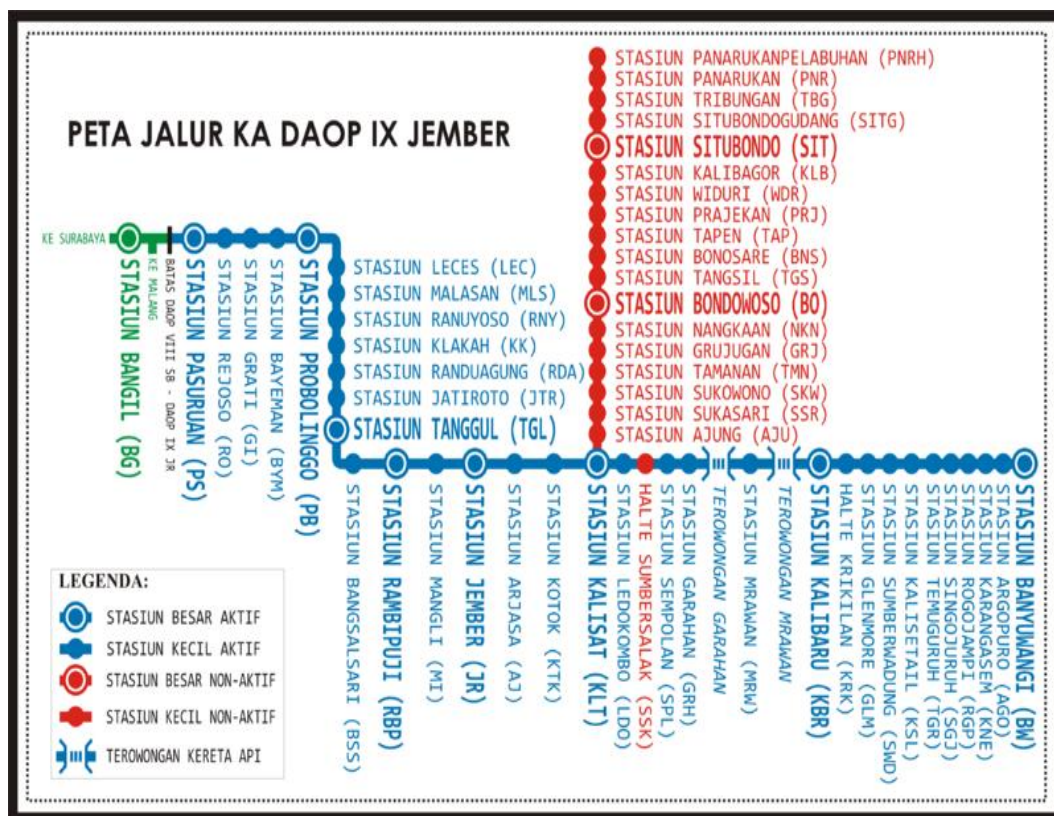
##### **a. Struktur Organisasi**

Ditinjau dari tingkat pusat, struktur organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember berbentuk organisasi garis dan staff. Secara garis besar struktur organisasi PT. Kereta Api ditingkat pusat tersebut dimulai dari direktur utama berkedudukan di Bandung. Direktur Utama membawahi langsung Kepala Wilayah Usaha yang berkedudukan di Semarang. Kepala wilayah usaha membawahi langsung beberapa Kepala DAOP. Masing-masing Kepala Daerah Operasi di dalam melaksanakan operasinya mengkomando langsung Unit Teknis (UPT), sedangkan dalam dalam melaksanakan tugasnya Unit Pelaksana Teknis (UPT) dikepalai oleh kepala stasiun. Jember merupakan salah satu Kepala Daerah Operasi yaitu Kepala Daerah Operasi IX Jember (PT KAI (Persero) DAOP IX

Jember: 2013)<sup>34</sup>. Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1 dan gambar 4.2 di lampiran.

b. Jalur KA DAOP IX Jember

PT Kereta Api Indonesia DAOP IX Jember memiliki jalur yang cukup banyak. Hal tersebut untuk memudahkan para penumpang dalam menggunakan alat transportasi tersebut untuk mengakses tempat-tempat tertentu. Untuk mengetahui jalur-jalur tersebut dapat digambarkan dengan peta berikut ini.



Gambar 4.3 Peta jalur KA DAOP IX Jember

Sumber: [www.wikipedia.co.id](http://www.wikipedia.co.id)<sup>33</sup>

#### 4.1.4 Visi dan Misi serta Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Adapun visi dan misi serta tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dapat diuraikan sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2013)<sup>34</sup>:

- a. Visi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX  
Terwujudnya kereta api sebagai pilihan utama jasa transportasi dengan fokus keselamatan dan pelayanan.
- b. Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX  
Menyelenggarakan jasa transportasi sesuai dengan keinginan stakeholder dengan meningkatkan keselamatan dan pelayanan yang semakin efisien.
- c. Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX, sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2013)<sup>34</sup>:
  - 1) Turut serta melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya dibidang transportasi.
  - 2) Mendukung penyedia barang dan jasa bidang perkeretaapian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar domestik maupun mancanegara.
  - 3) Meningkatkan kemampuan perawatan sarana dan prasarana perkeretaapian serta menyelenggarakan usaha penunjang di bidang sarana dan prasarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas (PT).

#### **4.1.5 Uraian Tugas Masing-Masing Seksi Berdasarkan Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi IX Jember**

Uraian tugas masing-masing seksi berdasarkan struktur organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk daerah operasi IX Jember dapat dijabarkan sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2013)<sup>34</sup>:

- a. Kepala Daerah Operasi IX Jember (KADAOP IX Jember)  
KADAOPIX Jember mengepalai seluruh dinas yang diseluruh daerah Operasi IX Jember, juga sebagai penanggungjawab intern maupun ekstern dan merupakan sumber pemegang kekuasaan utama yang mempunyai tugas mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada kepala seksi dan subseksi yang sesuai dengan bidangnya, dan mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

b. Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum

Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM), melaksanakan kegiatan kerumahtangaan dan umum, memberikan kesehatan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan SDM diwilayah daerah operasi, Seksi Sumber Daya Manusia (SDM) tersiri dari:

- 1) Sub Seksi Sumber Daya Manusia (SDM).
- 2) Sub Seksi Kerumahtangaan dan Umum.
- 3) Sub Seksi Hukum

c. Unit Usaha Kesehatan (UUK)

UUK mempunyai tugas dan wewenang menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. UUK terdiri dari:

- 1) Sub Seksi Hiperkes
- 2) Sub Seksi Keselamatan Kerja
- 3) Unit Pelaksana Kerja

d. Seksi Keuangan

Seksi Keuangan mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pendayagunaan dan pengadministrasian keuangan, mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan Laporan Keuangan serta membina pelaksanaan akuntansi. Seksi Keuangan terdiri dari :

- 1) Sub Seksi Administrasi Keuangan
- 2) Sub Seksi Anggaran dan Akuntansi

e. Pemerikasa Kas Daerah

Mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengaturan jadwal dan mekanisme kerja para pemeriksa kas, memimpin pemeriksa kas stasiun/perbendaharaan kas stasiun, kas terminal peti kemas dan kas besar, serta melaksanakan pemeriksaan di atas kereta api. Pemeriksa Kas Daerah (PKD) terdiri dari:

- 1) Urusan Tata Usaha

2) Pemeriksa Kas Stasiun (PKS)

f. Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA) bertugas, mempunyai wewenang dan tanggung jawab memberikan informasi, perubahan/perkembangan perkeretaapian dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan Daerah Operasi IX Jember.

g. Seksi Jalan Rel dan Jembatan

Seksi Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun, dan melaksanakan program pemeliharaan jalan rel, segur simpnag dan jembatan, dan jembatan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, segur simpang dan jembatan di daerah Operasi IX Jember. Seksi jalan rel dan jembatan terdiri dari:

- 1) Pengawas
- 2) Sub Seksi Konstruksi Jalan Rel
- 3) Sub Seksi Konstruksi Jalan Rel
- 4) Sub seksi konstruksi jembatan
- 5) UPT Resor Jalan Rel
- 6) UPT Resor Jembatan

h. Sekasi Operasi dan Pemasaran

Seksi operasi dan pemasaran mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pembinaan, pengendalian, evaluasi kinerja operasi dan pemasaran angkutan penumpang dan barang. Seksi operasi dan pemasaran terdiri dari:

- 1) Pengawas Operasi dan Pemasaran
- 2) Sub Seksi Operasi Teknis dan perjalanan Kerata Api
- 3) Sub Seksi pemasaran Angkutan penumpang
- 4) Sub Seksi pemasaran dan barang
- 5) Sub Seksi keamanan dan ketertiban
- 6) UPT pengendalian Operasi Kereta Api Terpusat (POKAT)
- 7) UPT Pelayanan Operasi Sarana Telekomunikasi

8) UPT Stasiun

9) UPT terminal Peti Kemas Rambipuji

i. Seksi Sinyal, telekomunikasi dan Listrik (Sintelis)

Seksi SINTELIS mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun dan melaksanakan program, serta mengevaluasi pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik umum. Seksi SINTELIS terdiri dari:

1) Pengawas Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

2) Sub Seksi program

3) Sub Seksi sinyal

4) Sub Seksi telekomunikasi

5) UPT Resor Sinyal

6) UPT Resor Telekomunikasi

7) UPT Resor listrik Umum

j. Seksi Properti

Seksi properti mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan perusahaan, pemeliharaan dan pengelolaan tanah dan bangunan, fasilitas penunjang dan periklanan di wilayah kerjanya, terdiri dari:

1) Sub seksi administrasi Asset

2) Sub Seksi perusahaan Asset

k. Seksi sarana

Seksi sarana mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan penyusunan program sarana siap operasi, melaksanakan pemeliharaan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja sarana, menganalisis dan melakukan negosiasi tarif sewa sarana, menampung dan menganalisis keluhan pengguna jasa, serta melaksanakan pembinaan teknis terhadap UPT Lokomotif serta UPT Gerbong dan Kereta.

Seksi Sarana terdiri dari:

1) Pengawas sarana (WASSAR)

2) Sub Seksi program

3) Sub Seksi lokomotif

- 4) Sub Seksi kereta dan Gerbong
- 5) UPT Lokomotif
- 6) UPT Kereta dan Gerbong Usaha Kesehatan (UUK)

KADAOP IX Jember dan masing-masing seksi yaitu seksi Sumber Daya Manusia dan Umum, Unit Usaha Kesehatan (UUK), Seksi keuangan, pemeriksaan kas daerah (PKD), hubungan masyarakat daerah (HUMASDA), seksi jalan rel dan SINTELIS, seksi properti, dan seksi sarana bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan menjaga kewenangan masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 4.2 Hasil

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan karyawan PT. KAI maka dapat diketahui karakteristik responden di bawah ini.

#### a. Jenis kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase (%)
1	Pria	45	78,95
2	Wanita	12	21,05
Jumlah		57	100

Sumber Data: data primer data diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagian besar adalah pria, dimana terdapat 45 orang atau 78,95 % dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jenis kelamin wanita terdapat 12 orang atau 21,05% dari jumlah keseluruhan responden.

b. Usia Karyawan

Karakteristik responden dilihat dari umur pegawai disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Frekuensi	Orang	Persentase (%)
1	22 – 29 tahun	24	42,11
2	30 – 37 tahun	28	49,12
3	38 – 45 tahun	5	8,77
Jumlah		57	100

Sumber Data: data primer data diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 22 - 29 tahun yakni sebesar 24 orang atau 50%. Hal ini menunjukkan umumnya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember merupakan karyawan masih golongan muda. Dengan karyawan yang relatif berusia muda memiliki semangat yang tinggi dan dinamis. Hal ini terlihat bahwa perusahaan memperhatikan dan memilih karyawan pada usia produktif, dengan harapan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

c. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama jabatan ditunjukkan pada Tabel 4.3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Frekuensi	Orang	Persentase (%)
1	< 5 tahun	15	26,32
2	5 - 10 tahun	32	56,14
3	10 - 15 tahun	10	17,54
Jumlah		57	100

Sumber Data: data primer data diolah



Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan lama bekerja antara 5 sampai 10 tahun. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

d. Tingkat pendidikan

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Orang	Persentase (%)
1	SMA	8	14,04
2	Diploma	24	42,11
3	Sarjana S-1	25	43,86
	Jumlah	57	100

Sumber Data: data primer data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan sebagian besar adalah sarjana, dimana terdapat 25 orang atau 43,86% dari jumlah keseluruhan responden. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember sebagian besar adalah karyawan yang berpendidikan tinggi karena pekerjaan yang dijalankan menuntut para karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal sehingga mampu menjadi SDM yang dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 4.2.2 Analisis Data

### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif pada masing-masing variabel penelitian

diperoleh nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari skor jawaban responden penelitian seperti disajikan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi kesesuaian Kompensasi	57	22	36	28.04	3.047
Persepsi Rotasi	57	14	28	22.04	2.853
Kinerja	57	19	32	25.42	3.295

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan pada Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa pada variabel persepsi kesesuaian kompensasi dari 57 responden penelitian tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 28,04 dengan standar deviasi 3,047. Variabel persepsi rotasi pekerjaan dari 57 responden penelitian tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 22,04 dengan standar deviasi 2,853. Sedangkan variabel kinerja karyawan dari 57 responden penelitian tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 25,42 dengan standar deviasi 3,295. Penilaian terhadap jawaban responden pada masing-masing variabel dikategorikan dalam bentuk skor tertinggi sampai skor terendah, formulasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Besar Skala}} = \text{Panjang kelas}$$

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing pertanyaan variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

a. Penilaian Responden terhadap Persepsi Kesesuaian Kompensasi

Penghitungan untuk analisis frekuensi dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

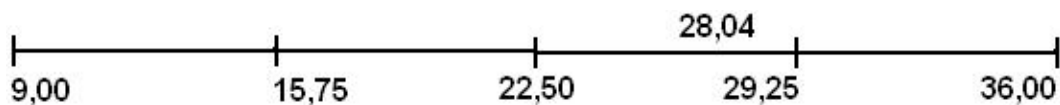
$$\text{Minimum} = 9$$

$$\text{Maksimum} = 36$$

$$\text{Panjang interval} = 36 - 9 = 27$$

$$\text{Kelas interval} = 4$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{27}{4} = 6,75 \\ 9,00 - 15,75 &= \text{Sangat rendah} \\ 15,75 - 22,50 &= \text{Rendah} \\ 22,51 - 29,25 &= \text{Tinggi} \\ 29,26 - 36,00 &= \text{Sangat tinggi} \end{aligned}$$



Secara umum responden memiliki penilaian yang baik terhadap kesesuaian Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari sebagian besar responden yang menyatakan setuju terhadap jawaban pada pernyataan-pernyataan mengenai kesesuaian kompensasi. Karyawan merasa bahwa perusahaan telah berhasil memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

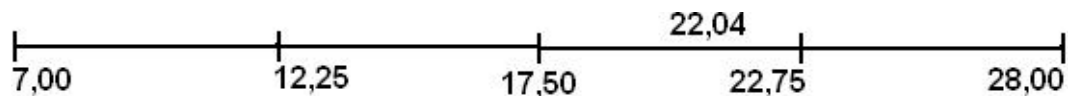
Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 49,86, dengan nilai kelas interval terendah sebesar 9 dan nilai tertinggi sebesar 36. Dari interval skala nilai di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden berada pada rentang 22,51 – 29,25 sehingga hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat dikategorikan baik.

b. Penilaian Responden terhadap Persesi Rotasi Pekerjaan

Penghitungan untuk analisis frekuensi dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Minimum} &= 7 \\ \text{Maksimum} &= 28 \\ \text{Panjang interval} &= 28 - 7 = 21 \\ \text{Kelas interval} &= 4 \\ \text{Panjang kelas} &= \frac{21}{4} = 5,25 \end{aligned}$$

	$\frac{\quad}{4}$	
7,00 – 12,25	=	Sangat rendah
12,26 – 17,50	=	Rendah
17,51 – 22,75	=	Tinggi
22,76 – 28,00	=	Sangat tinggi



Berdasarkan lampiran 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai pernyataan-pernyataan pada rotasi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan dengan adanya rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja mereka.

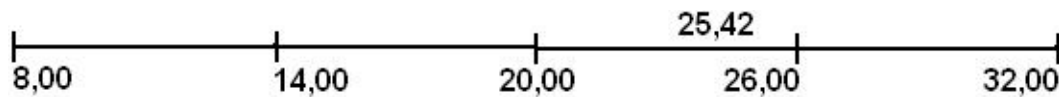
Variabel rotasi pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 22,04, nilai kelas interval terendah sebesar 7 dan nilai tertinggi sebesar 28. Dari interval skala nilai di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden berada pada rentang 17,51–22,75 sehingga persepsi karyawan tentang diberlakukannya rotasi pekerjaan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat dikategorikan baik.

#### c. Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

Penghitungan untuk analisis frekuensi dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Minimum	=	8
Maksimum	=	32
Panjang interval	=	$32 - 8 = 24$
Kelas interval	=	4
Panjang kelas	=	$\frac{24}{4} = 6,00$
8,00 – 14,00	=	Sangat rendah
14,01 – 20,00	=	Rendah

20,01 – 26,00 = Tinggi  
 26,01 – 32,00 = Sangat tinggi



Berdasarkan lampiran 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan keuntungan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan menunjukkan bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember memiliki SDM yang dapat diandalkan dalam kinerja perusahaan. Karena dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang tingkat kinerja mereka sebagai karyawan pada perusahaan relatif baik.

Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 49,86, nilai kelas interval terendah sebesar 8 dan nilai tertinggi sebesar 32. Dari interval skala nilai di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden berada pada rentang 20,01 – 26,00 sehingga persepsi karyawan tentang kinerja yang telah diberikan karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat dikategorikan baik.

#### 4.2.2.2 Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap instrument penelitian berupa kajian terhadap kevalidan kuesioner penelitian. Sedangkan uji reliabilitas merupakan upaya untuk mengkaji sejauh mana reliabilitas atau konsistensi suatu instrumen penelitian yang dipergunakan.

##### a. Uji validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi

tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dan  $r_{\text{tabel}}$  pada  $n = 57$  sebesar 0,265. Adapun hasil pengujian dapat dinyatakan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas

	Indikator	r	Sig.	Keterangan
Persepsi kesesuaian	Pertanyaan 1	0,584	0,000	Valid
	Pertanyaan 2	0,580	0,000	Valid
Kompensasi	Pertanyaan 3	0,615	0,000	Valid
	Pertanyaan 4	0,460	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,512	0,000	Valid
	Pertanyaan 6	0,562	0,000	Valid
	Pertanyaan 7	0,604	0,000	Valid
	Pertanyaan 8	0,629	0,000	Valid
	Pertanyaan 9	0,599	0,000	Valid
Persepsi Rotasi	Pertanyaan 1	0,555	0,000	Valid
Pekerjaan	Pertanyaan 2	0,697	0,000	Valid
	Pertanyaan 3	0,602	0,000	Valid
	Pertanyaan 4	0,746	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,578	0,000	Valid
	Pertanyaan 6	0,566	0,000	Valid
	Pertanyaan 7	0,636	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,714	0,000
Pertanyaan 2		0,701	0,000	Valid
Pertanyaan 3		0,578	0,000	Valid
Pertanyaan 4		0,676	0,000	Valid
Pertanyaan 5		0,776	0,000	Valid
Pertanyaan 6		0,680	0,000	Valid
Pertanyaan 7		0,639	0,000	Valid
Pertanyaan 8		0,620	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi kesesuaian kompensasi, persepsi rotasi pekerjaan, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,265. Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data, dapat dapat dianalisis selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Persepsi Kesesuaian Kompensasi	0,740	Reliabel
Persepsi Rotasi	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,820	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliable, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### c. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov tes*. Hasil data yang berdistribusi normal dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8 Pengujian Normalitas Data

Statistik	Persepsi Kesesuaian Kompensasi	Persepsi Rotasi Pekerjaan	Kinerja Karyawan
N	57	57	57
Mean	3,115	3,148	3,180
Std. Deviation	0,338	0,408	0,411
Absolute	0,159	0,157	0,118
Positive	0,159	0,157	0,118
Negative	-0,073	-0,117	-0,094
Kolmogorov-Smirnov Z	1,204	1,185	0,894
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,110	0,120	0,401

Sumber: Lampiran 5

Hasil pengujian *Kolmogorov Smimov* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki angka signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang baik harus memenuhi syarat yaitu tidak adanya masalah asumsi dalam model yang digunakan. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi yang digunakan adalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

##### a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi antar variabel. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai korelasi antar variabel yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. Nilai korelasi antara variabel pada model regresi adalah sebagai berikut:



Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persepsi Kesesuaian Kompensasi	0,607	1,647	VIF < 10
Persepsi Rotasi Pekerjaan	0,607	1,647	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas dalam penelitian.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Gleyser. Hasil pengujiannya dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	t table	P
Persepsi Keseuaian Kompensasi	-0,630	2,003	0,532
Persepsi Rotasi	1,439	2,003	0,156

Sumber: Lampiran 6

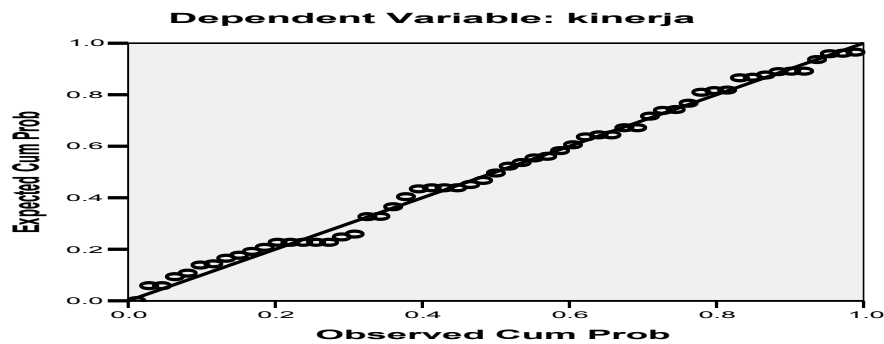
Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel bebas terhadap *Absolut Residual* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* ( $\alpha$ ) 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya permasalahan heterokedastisitas.

#### c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, *dependent variable*, *independent variable*, atau keduanya mempunyai distribusi data normal

atau mendekati normal. Menurut Sunyoto (2009:89)<sup>31</sup> jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 4.4 Uji Normalitas dengan PP Plot

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis pengharapan, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.4 Regresi Linier Berganda

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi liner berganda pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	t tabel	prob t
Konstanta	-0,114	-0,408		0,685
Persepsi Kesesuaian Kompensasi	0,580	5,225	2,005	0,000
Persepsi Rotasi Pekerjaan	0,472	5,134		0,000
$R^2 = 0,881$				

Sumber: Lampiran 7

#### 4.2.5 Uji Model

##### Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh persepsi kesesuaian kompensasi dan persepsi rotasi pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) DAOP IX Jember.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

Variabel Bebas	F	P	Keputusan
Persepsi Kesesuaian Kompensasi	71.858	0,000	Signifikan
Persepsi Rotasi Pekerjaan		0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel penelitian F-hitung menunjukkan angka sebesar 71,858 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persepsi kesesuaian kompensasi dan persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

##### Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau  $p < 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Uji t

Variabel Bebas	t hitung	P	Keputusan
Persepsi Kesesuaian Kompensasi	5,225	0,000	Signifikan
Persepsi Rotasi Pekerjaan	5,134	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

1) Pengaruh Persepsi Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh persepsi kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,225 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,050 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Persepsi Rotasi pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh persepsi rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,134 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,050 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Persepsi Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugraha, Adhian. (2010)<sup>7</sup> dengan judul analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nugraha menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Anoki Herdian Dito (2010)<sup>6</sup> pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bagi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu motivasi mereka untuk bekerja. Pemberian gaji yang tepat waktu dan adil maupun insentif yang sesuai dengan prestasi menjadi pembangkit semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Sulistyani dan Rosidah (2003) (dalam Nugraha, 2010)<sup>7</sup> kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan didalam melakukan pekerjaannya.

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang mendorong kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Insentif diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember terhadap karyawan sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan beban kerjanya. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi yang dicapai akan mampu merangsang karyawan untuk berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan harapan insentif yang diterima semakin besar.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember memberikan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan untuk mendukung kinerja karyawan. Tunjangan yang diberikan perusahaan ini mampu memberikan semangat yang tinggi bagi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember untuk menyelesaikan pekerjaan secara memuaskan maupun keinginan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Tunjangan yang mencukupi tentunya juga memberi rangsangan secara psikologis terhadap karyawan, dengan adanya tunjangan mereka merasa dihargai. Pemberian asuransi kesehatan dan jiwa serta program pensiun oleh perusahaan merupakan bukti penghargaan dari perusahaan sehingga mereka merasa memiliki kewajiban untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan secara sadar menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh manajemen. Seperti disampaikan oleh Dessler

(1997:85)<sup>3</sup> pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan, pujian, penghargaan secara lisan, dan rasa aman. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara tepat maka akan mampu memotivasi karyawan untuk berusaha bekerja dan berprestasi dengan sebaik mungkin sehingga mempermudah pencapaian tujuan karyawan maupun tujuan organisasi.

Selain itu pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember juga telah sesuai yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga hal tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Persepsi Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika sistem rotasi pekerjaan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, sebaliknya jika sistem rotasi pekerjaan yang kurang baik justru akan mampu menurunkan kinerja karyawan. Bukti empiris penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, *at al* (2012)<sup>9</sup> yang menyimpulkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dan implikasinya terhadap kinerja pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Rotasi pekerjaan yang diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan karyawan serta mampu meminimalisir kebosanan/kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karena dengan tugas yang berbeda dan rekan kerja baru karyawan menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru. Sehingga keadaan ini dapat menghindarkan karyawan dari kejenuhan yang berkepanjangan karena rutinitas yang tetap dengan tugas atau pekerjaan yang juga monoton. Seperti yang dijelaskan Siagian (2009)<sup>15</sup> bahwa rotasi

pekerjaan dapat memberikan manfaat menghindari terjadinya kebosanan atau kejenuhan.

Dengan adanya rotasi pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap karyawan karena dapat saling membantu dan berdiskusi dengan rekan kerja yang berbeda sehingga setiap karyawan merasakan dukungan di lingkungan kerjanya. Kondisi ini mempercepat karyawan mengatasi masalah dan mendapatkan solusi untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan di berbagai bidang pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan maka perusahaan akan dapat berjalan lebih efektif. Misalnya ketika terjadi ketidakhadiran atau kekosongan posisi maka dengan cepat dapat diatasi karena setiap karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan dengan ketrampilan yang telah dimiliki.

Berkaitan dengan hal ini Robbins (2006)<sup>17</sup> menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan mempunyai manfaat tidak langsung bagi organisasi yaitu karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas memberi kesempatan manajemen dalam menjadwalkan kerja dengan fleksibel dengan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengisi kekosongan personalia.

## **BAB V. PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecukupan kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian bahwa kecukupan kompensasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Hal ini dapat dilihat dari tiga perhitungan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Faktor persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.
- b. Faktor persepsi rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

### **5.2 Keterbatasan**

Setiap penelitian yang dilakukan tidaklah mutlak sempurna karena pastinya terdapat kelemahan/keterbatasan. Sama halnya dengan penelitian ini secara umum peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penyebaran kuesioner yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember tidak semua responden mengisi identitas responden;
- b. Pengembalian kuesioner yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan peneliti karena kesibukan dan tugas yang dimiliki oleh karyawan ;



- c. Dalam penyebaran kuesioner penelitian, peneliti tidak bertemu secara langsung dengan semua responden karena penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan metode *snow ball*.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, saran-saran yang mungkin dapat diberikan peneliti yang mungkin sekiranya dapat berguna bagi beberapa pihak diantaranya:

- a. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember
  - 1) Program seleksi yang lebih baik dan ketat untuk mendapatkan calon karyawan baru yang berkualitas, berkomitmen, memiliki kapasitas dan profesional, sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan dapat tergantikan dengan prestasi yang baik pula.
  - 2) Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan banyak memenuhi kebutuhannya, perusahaan dapat memperoleh laba, dan peraturan pemerintah harus ditaati.
  - 3) Perusahaan diharapkan lebih baik lagi dalam melakukan sistem rotasi pekerjaan, karena memberikan keuntungan bagi karyawan untuk dapat memperluas cakupan pekerjaan yang bisa dilakukan setiap karyawan dan sarana untuk mengembangkan potensi diri karyawan. Sehingga karyawan tidak hanya menguasai satu bidang pekerjaan dan mampu mengurangi kejenuhan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memenuhi tujuan perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah kinerja karyawan diharapkan untuk mencari dan menambahkan variabel-variabel lain yang sekiranya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta memperluas sampel dan objek penelitian. Sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat meningkatkan pemahaman bagi peneliti, perusahaan, dan pihak lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- <sup>3</sup> Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- <sup>6</sup> Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- <sup>8</sup> Edwan, Cecep Hidayat. 2013. *Pengaruh Job rotation Terhadap Motivation Dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada PT. Mashill Internasional Finance*. Skripsi. Universitas Bina Nusantara.
- <sup>9</sup> Fatmawati, at all. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN AR-RANIRY Banda Aceh*. Skripsi. Universitas Syiah Kuala.
- <sup>32</sup> Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <sup>23</sup> Handoko, Hani Tarsisius. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- <sup>11</sup> Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- <sup>25</sup> Indriantoro, N. dan Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. (Ed 1). Yogyakarta: BPFE.
- <sup>16</sup> Irianto, Yusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. Surabaya: Insan Cendikiawan.

- <sup>24</sup> Jamil, Bilal. 2011. *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. Journal.* University Islambad.
- <sup>5</sup> Kaymaz, Kutulus. 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Journal.* Isletme ve Ekonomi Arastirmalan Dergisi.
- <sup>22</sup> Mansur, Tolkah. 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak.* Tesis. Universitas Diponegoro.
- <sup>13</sup> McNamara, C. 2008. *Employee benefits and compensation: Basics about employee motivation: Nuts-and-bolts guide to leadership and supervision in business.* Minneapolis, Minnesota Journal: Authenticity Consulting LLC.
- <sup>7</sup> Nugraha, Adhian. 2010. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- <sup>4</sup> Nurlatifah. 2009. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.* Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- <sup>12</sup> Odunlade, R.O. 2012. *Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria. Journal.* Universitas of Lagos Nigeria.
- <sup>34</sup> PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.
- <sup>29</sup> Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula.* Bandung : Alfabeta.

- <sup>17</sup> Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- <sup>15</sup> Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <sup>14</sup> Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- <sup>27</sup> Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- <sup>31</sup> Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- <sup>28</sup> Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- <sup>26</sup> Tella, A., Ayeni, C.O., & Popoola, S.O. 2007. *Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria*. Library Philosophy and Practice. Available: <http://unllib.unl.edu/LPP/tella2.htm>
- <sup>30</sup> Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- <sup>35</sup> Universitas Jember. 2009. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.
- <sup>2</sup> Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- <sup>1</sup> <http://www.kereta-api.co.id/>
- <sup>18</sup> <http://endang965.wordpress.com/2011/04/01/mutasi-dan-rotasi/>
- <sup>19</sup> <http://pandarion.wordpress.com/2009/03/15/rotasi-pekerjaan-job-rotation/>
- <sup>21</sup> [http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/rotasi\\_pekerjaan.aspx](http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/rotasi_pekerjaan.aspx)

<sup>20</sup> <http://kamusbisnis.com/arti/rotasi-pekerjaan/>

<sup>33</sup> [http://id.wikipedia.org/wiki/Daerah\\_Operasi\\_IX\\_Jember](http://id.wikipedia.org/wiki/Daerah_Operasi_IX_Jember)

<sup>10</sup> <http://blog.uzan.web.id/2008/06/05/4-alasan-bekerja/>

## **Lampiran 1**

### **Kuesioner**

#### **Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

Responden yang saya hormati,

Mohon luangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu dapat menjawab dengan leluasa, sesuai dengan yang anda rasakan, lakukan dengan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang peneliti harapkan adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu

Data kuesioner ini peneliti perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, dengan judul skripsi yaitu "Persepsi Kecukupan Kompensasi, Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember". Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner/angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

**Novi Andriani**

### Identitas Responden

Nama	
Usia	
Pendidikan terakhir	
Lama bekerja	
Jenis insentif yang pernah diterima	
Rotasi terakhir (bulan atau tahun)	

Petunjuk pengisian:

- a. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
- b. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
- c. Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban dengan nilai, yaitu:
  - SS = Sangat Setuju dengan bobot nilai 4
  - S = Setuju dengan bobot nilai 3
  - TS = Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
  - STS = Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang persepsi kesesuaian kompensasi:

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Insentif yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda kerjakan dan prestasi kerja anda				
2	Insentif yang anda terima sesuai dengan prosedur yang berlaku				
3	Insentif yang diberikan oleh perusahaan bersifat				

	adil bagi seluruh karyawan				
4	Insentif yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja				
5	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi/jabatan anda sekarang				
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat membantu memenuhi kebutuhan anda				
7	Tunjangan (jamsostek/asuransi dan pensiun) yang diberikan sudah sesuai harapan anda				
8	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir, dan fasilitas yang lain) yang diberikan sudah sesuai dengan harapan anda				
9	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir, dan fasilitas yang lain) yang diberikan membuat anda merasa nyaman dalam bekerja				

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan terkait tentang persepsi rotasi pekerjaan:

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Rotasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh perusahaan atau instansi tempat anda bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku				
2	Anda memiliki keinginan untuk melakukan rotasi pekerjaan selama bekerja dalam perusahaan atau instansi tempat anda bekerja sekarang				
3	Rotasi pekerjaan yang dilakukan dapat menambah ilmu, pengetahuan, dan wawasan anda				
4	Rotasi pekerjaan yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja				
5	Rotasi pekerjaan yang diterapkan dapat mempererat hubungan anda dengan karyawan yang lainnya				
6	Setelah adanya rotasi pekerjaan anda dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru				
7	Dalam perusahaan atau instansi anda bekerja perlu dilakukan rotasi pekerjaan				



Berikut ini adalah pertanyaan–pertanyaan terkait tentang kinerja karyawan:

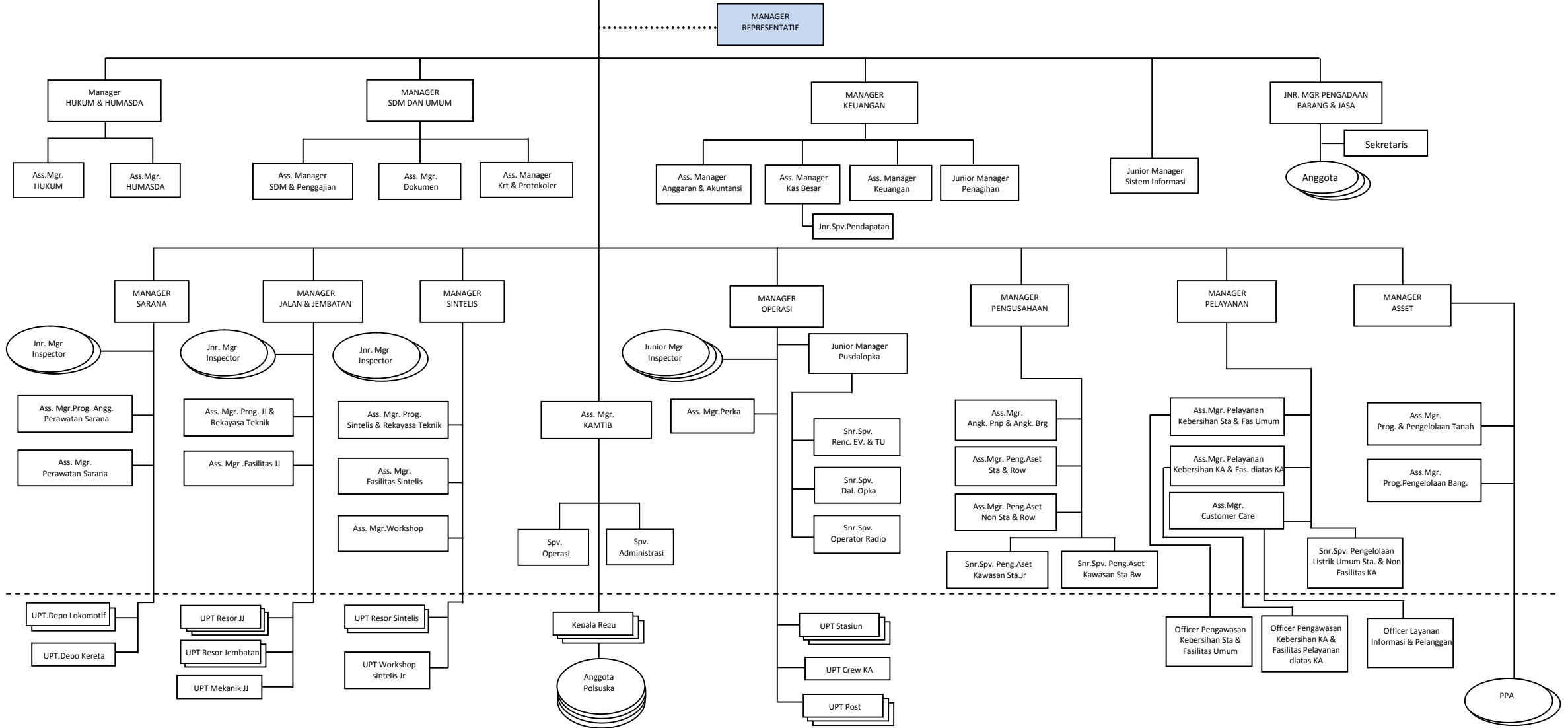
No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Anda selalu memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam setiap pekerjaan yang anda kerjakan				
2	Anda memiliki ilmu pengetahuan yang luas tentang bidang pekerjaan anda dan trampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
3	Anda dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu				
4	Anda memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam hal kehadiran di tempat kerja				
5	Memiliki antuisame (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Anda selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga				
7	Anda selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
8	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi				

# LAMPIRAN

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI**  
**DAERAH OPERASI 9 JEMBER**

**VICE PRESIDENT**  
**DAERAH OPERASI 9 JEMBER**

LAMPIRAN : Gambar 4.1  
SK DIREKSI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
NOMOR : KEP.U/OT.003/VII/5/KA-2012  
TANGGAL : 18 JULI 2012



## Lampiran 2

NO	Persepsi Kesesuaian Kompensasi										Persepsi Rotasi Pekerjaan							Kinerja Karyawan								Rata-rata				
	X <sub>1,1</sub>	X <sub>1,2</sub>	X <sub>1,3</sub>	X <sub>1,4</sub>	X <sub>1,5</sub>	X <sub>1,6</sub>	X <sub>1,7</sub>	X <sub>1,8</sub>	X <sub>1,9</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2,1</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2,4</sub>	X <sub>2,5</sub>	X <sub>2,6</sub>	X <sub>2,7</sub>	X <sub>2</sub>	Y <sub>1,1</sub>	Y <sub>1,2</sub>	Y <sub>1,3</sub>	Y <sub>1,4</sub>	Y <sub>1,5</sub>	Y <sub>1,6</sub>	Y <sub>1,7</sub>	Y <sub>1,8</sub>	Y	X1	X2	X3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	3	4	3	4	27	4.00	4.00	3.38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3.00	3.00	2.88
3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	26	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	3	4	3	3	29	2.89	3.57	3.63
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	3	2	3	3	3	4	2	20	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3.44	2.86	3.00
5	3	3	3	4	2	1	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	2	3	3	1	20	2.56	3.00	2.50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	4	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3.00	3.00	2.88
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	4	3	3	4	27	3.22	3.14	3.38
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.78	3.86	4.00
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	2	2	4	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.78	2.86	2.88
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.22	3.14	3.00
11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2.78	3.00	2.88
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	4	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	3	4	27	2.89	3.43	3.38
13	3	3	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	4	3	3	1	3	20	3	3	3	3	2	3	3	2	22	2.44	2.86	2.75
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.89	3.86	4.00
15	3	3	4	3	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	3	4	4	21	3	3	3	2	2	3	3	4	23	3.00	3.00	2.88
16	3	4	4	3	2	3	3	4	4	30	3	2	3	3	2	4	3	20	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3.33	2.86	3.25
17	3	3	1	4	2	3	3	2	2	23	3	2	3	3	3	3	3	20	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2.56	2.86	2.38

18	3	3	4	3	4	3	4	4	4	<b>32</b>	3	2	4	4	3	4	3	<b>23</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>30</b>	<b>3.56</b>	<b>3.29</b>	<b>3.75</b>
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	4	3	4	3	4	3	<b>24</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	<b>28</b>	<b>3.00</b>	<b>3.43</b>	<b>3.50</b>
20	3	2	3	3	3	3	3	2	3	<b>25</b>	1	3	3	4	4	3	4	<b>22</b>	4	3	3	3	3	3	3	4	<b>26</b>	<b>2.78</b>	<b>3.14</b>	<b>3.25</b>
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>26</b>	4	3	2	3	3	3	2	<b>20</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>23</b>	<b>2.89</b>	<b>2.86</b>	<b>2.88</b>
22	3	3	3	3	3	4	2	4	4	<b>29</b>	3	3	3	4	3	4	4	<b>24</b>	3	3	4	3	4	3	4	4	<b>28</b>	<b>3.22</b>	<b>3.43</b>	<b>3.50</b>
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	4	2	3	3	4	3	3	<b>22</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>27</b>	<b>3.00</b>	<b>3.14</b>	<b>3.38</b>
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	2	2	2	1	3	2	2	<b>14</b>	3	3	2	2	3	3	3	2	<b>21</b>	<b>3.00</b>	<b>2.00</b>	<b>2.63</b>
25	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>29</b>	3	4	3	3	3	3	4	<b>23</b>	3	3	4	3	4	3	4	4	<b>28</b>	<b>3.22</b>	<b>3.29</b>	<b>3.50</b>
26	4	3	3	3	1	3	2	2	3	<b>24</b>	2	3	3	2	3	2	2	<b>17</b>	2	2	3	2	2	2	3	3	<b>19</b>	<b>2.67</b>	<b>2.43</b>	<b>2.38</b>
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	<b>25</b>	4	3	3	3	4	3	3	<b>23</b>	3	4	3	3	3	3	3	2	<b>24</b>	<b>2.78</b>	<b>3.29</b>	<b>3.00</b>
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>26</b>	2	2	3	3	3	3	3	<b>19</b>	3	3	3	3	2	3	2	2	<b>21</b>	<b>2.89</b>	<b>2.71</b>	<b>2.63</b>
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	4	3	2	3	3	4	3	<b>22</b>	3	4	3	3	3	4	3	4	<b>27</b>	<b>3.00</b>	<b>3.14</b>	<b>3.38</b>
30	4	4	4	4	3	4	4	2	3	<b>32</b>	4	4	3	3	4	4	4	<b>26</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>30</b>	<b>3.56</b>	<b>3.71</b>	<b>3.75</b>
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	2	3	4	4	3	2	<b>21</b>	3	3	3	2	3	2	3	4	<b>23</b>	<b>3.00</b>	<b>3.00</b>	<b>2.88</b>
32	3	4	4	3	4	3	4	3	3	<b>31</b>	3	2	4	2	3	3	3	<b>20</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	<b>29</b>	<b>3.44</b>	<b>2.86</b>	<b>3.63</b>
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	3	3	4	3	3	3	<b>22</b>	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>26</b>	<b>3.00</b>	<b>3.14</b>	<b>3.25</b>
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	2	3	3	2	4	3	<b>20</b>	3	2	3	3	3	2	3	4	<b>23</b>	<b>3.00</b>	<b>2.86</b>	<b>2.88</b>
35	3	3	3	3	3	4	4	1	1	<b>25</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>26</b>	<b>2.78</b>	<b>3.00</b>	<b>3.25</b>
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	3	3	2	3	3	2	<b>19</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>23</b>	<b>3.00</b>	<b>2.71</b>	<b>2.88</b>
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>28</b>	3	3	4	3	2	4	4	<b>23</b>	4	3	4	4	4	3	4	3	<b>29</b>	<b>3.11</b>	<b>3.29</b>	<b>3.63</b>
38	4	4	3	3	3	3	3	4	4	<b>31</b>	3	3	4	4	3	3	4	<b>24</b>	3	3	4	4	4	4	3	3	<b>28</b>	<b>3.44</b>	<b>3.43</b>	<b>3.50</b>
39	3	4	3	4	4	2	3	3	4	<b>30</b>	3	3	2	2	2	3	4	<b>19</b>	3	3	2	2	3	4	4	3	<b>24</b>	<b>3.33</b>	<b>2.71</b>	<b>3.00</b>

40	3	3	3	3	4	3	2	3	4	<b>28</b>	3	3	3	2	3	3	2	<b>19</b>	3	3	3	4	3	4	2	3	<b>25</b>	<b>3.11</b>	<b>2.71</b>	<b>3.13</b>
41	4	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	3	<b>27</b>	4	3	3	4	3	4	4	4	<b>29</b>	<b>3.44</b>	<b>3.86</b>	<b>3.63</b>
42	4	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>	4	3	3	4	4	4	4	3	<b>29</b>	<b>3.44</b>	<b>4.00</b>	<b>3.63</b>
43	4	2	3	1	3	3	3	3	3	<b>25</b>	3	2	3	3	2	4	2	<b>19</b>	3	2	3	3	2	3	2	3	<b>21</b>	<b>2.78</b>	<b>2.71</b>	<b>2.63</b>
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>26</b>	3	2	3	3	3	3	3	<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>23</b>	<b>2.89</b>	<b>2.86</b>	<b>2.88</b>
45	3	3	3	4	2	4	4	3	3	<b>29</b>	3	3	4	4	4	3	4	<b>25</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>26</b>	<b>3.22</b>	<b>3.57</b>	<b>3.25</b>
46	4	4	4	3	3	4	4	3	4	<b>33</b>	4	4	4	4	4	3	3	<b>26</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>30</b>	<b>3.67</b>	<b>3.71</b>	<b>3.75</b>
47	4	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>	4	3	3	4	4	4	4	2	<b>28</b>	<b>3.44</b>	<b>4.00</b>	<b>3.50</b>
48	2	4	3	3	4	2	2	3	3	<b>26</b>	4	3	3	3	3	2	2	<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	<b>22</b>	<b>2.89</b>	<b>2.86</b>	<b>2.75</b>
49	3	4	3	4	3	4	3	3	3	<b>30</b>	3	3	4	3	3	3	3	<b>22</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>28</b>	<b>3.33</b>	<b>3.14</b>	<b>3.50</b>
50	3	3	3	4	3	4	3	3	3	<b>29</b>	3	3	4	3	3	3	3	<b>22</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>26</b>	<b>3.22</b>	<b>3.14</b>	<b>3.25</b>
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	3	3	3	4	3	3	3	<b>22</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>25</b>	<b>3.00</b>	<b>3.14</b>	<b>3.13</b>
52	4	4	4	3	3	4	3	3	4	<b>32</b>	3	3	4	3	4	4	4	<b>25</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>31</b>	<b>3.56</b>	<b>3.57</b>	<b>3.88</b>
53	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>26</b>	2	3	2	4	3	3	3	<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>23</b>	<b>2.89</b>	<b>2.86</b>	<b>2.88</b>
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>29</b>	4	3	3	3	3	3	4	<b>23</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>25</b>	<b>3.22</b>	<b>3.29</b>	<b>3.13</b>
55	3	4	4	3	2	3	3	4	4	<b>30</b>	3	2	3	3	3	3	3	<b>20</b>	3	4	3	3	3	3	3	4	<b>26</b>	<b>3.33</b>	<b>2.86</b>	<b>3.25</b>
56	1	4	4	2	2	3	3	2	2	<b>23</b>	3	2	3	3	3	3	3	<b>20</b>	2	2	3	3	2	2	3	2	<b>19</b>	<b>2.56</b>	<b>2.86</b>	<b>2.38</b>
57	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>28</b>	3	2	4	3	4	3	3	<b>22</b>	3	4	3	3	4	3	3	3	<b>26</b>	<b>3.11</b>	<b>3.14</b>	<b>3.25</b>

## Lampiran 2

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Persepsi Kesesuaian Kompensasi (X1)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan 1 (X <sub>1.1</sub> )	1	1.75	1	1.75	42	73.68	13	22.81
Pernyataan 2 (X <sub>1.2</sub> )	0	0.00	2	3.51	40	70.18	15	26.32
Pernyataan 3 (X <sub>1.3</sub> )	1	1.75	1	1.75	39	68.42	16	28.07
Pernyataan 4 (X <sub>1.4</sub> )	1	1.75	2	3.51	39	68.42	15	26.32
Pernyataan 5 (X <sub>1.5</sub> )	1	1.75	7	12.28	36	63.16	13	22.81
Pernyataan 6 (X <sub>1.6</sub> )	1	1.75	5	8.77	40	70.18	11	19.30
Pernyataan 7 (X <sub>1.7</sub> )	0	0.00	9	15.79	38	66.67	10	17.54
Pernyataan 8 (X <sub>1.8</sub> )	1	1.75	11	19.30	34	59.65	11	19.30
Pernyataan 9 (X <sub>1.9</sub> )	1	1.75	6	10.53	37	64.91	13	22.81

#### b. Persepsi Rotasi Pekerjaan (X2)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan 1 (X <sub>2.1</sub> )	1	1.75	5	8.77	37	64.91	14	24.56
Pernyataan 2 (X <sub>2.2</sub> )	0	0.00	15	26.32	30	52.63	12	21.05
Pernyataan 3 (X <sub>2.3</sub> )	0	0.00	6	10.53	33	57.89	18	31.58
Pernyataan 4 (X <sub>2.4</sub> )	1	1.75	6	10.53	31	54.39	19	33.33
Pernyataan 5 (X <sub>2.5</sub> )	0	0.00	5	8.77	36	63.16	16	28.07
Pernyataan 6 (X <sub>2.6</sub> )	1	1.75	4	7.02	34	59.65	18	31.58
Pernyataan 7 (X <sub>2.7</sub> )	0	0.00	9	15.79	30	52.63	18	31.58

**c. Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan 1 (Y <sub>1.1</sub> )	0	0.00	3	5.26	36	63.16	18	31.58
Pernyataan 2 (Y <sub>1.2</sub> )	0	0.00	8	14.04	33	57.89	16	28.07
Pernyataan 3 (Y <sub>1.3</sub> )	0	0.00	3	5.26	41	71.93	13	22.81
Pernyataan 4 (Y <sub>1.4</sub> )	0	0.00	5	8.77	36	63.16	16	28.07
Pernyataan 5 (Y <sub>1.5</sub> )	0	0.00	9	15.79	32	56.14	16	28.07
Pernyataan 6 (Y <sub>1.6</sub> )	0	0.00	5	8.77	35	61.40	17	29.82
Pernyataan 7 (Y <sub>1.7</sub> )	0	0.00	4	7.02	40	70.18	13	22.81
Pernyataan 8 (Y <sub>1.8</sub> )	1	1.75	13	22.81	19	33.33	24	42.11

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	57	22	36	28.04	3.047
Rotasi	57	14	28	22.04	2.853
Kinerja	57	19	32	25.42	3.295
Valid N (listwise)	57				



## Lampiran 3

### Hasil Uji Validitas

#### Correlations

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	totalx1
x1.1 Pearson Correlation	1	.114	.159	.290	.219	.352	.275	.309	.320	.584
Sig. (2-tailed)		.399	.238	.029	.102	.007	.039	.019	.015	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.2 Pearson Correlation	.114	1	.505	.276	.114	.246	.292	.234	.329	.580
Sig. (2-tailed)	.399		.000	.038	.397	.065	.027	.080	.012	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.3 Pearson Correlation	.159	.505	1	-.028	.198	.323	.420	.299	.340	.615
Sig. (2-tailed)	.238	.000		.839	.141	.014	.001	.024	.010	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.4 Pearson Correlation	.290	.276	-.028	1	.153	.167	.254	.153	.147	.460
Sig. (2-tailed)	.029	.038	.839		.257	.214	.057	.256	.275	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.5 Pearson Correlation	.219	.114	.198	.153	1	.079	.232	.328	.201	.512
Sig. (2-tailed)	.102	.397	.141	.257		.557	.082	.013	.134	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.6 Pearson Correlation	.352	.246	.323	.167	.079	1	.565	.139	.078	.562
Sig. (2-tailed)	.007	.065	.014	.214	.557		.000	.303	.563	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.7 Pearson Correlation	.275	.292	.420	.254	.232	.565	1	.092	.044	.604
Sig. (2-tailed)	.039	.027	.001	.057	.082	.000		.497	.745	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.8 Pearson Correlation	.309	.234	.299	.153	.328	.139	.092	1	.545	.629
Sig. (2-tailed)	.019	.080	.024	.256	.013	.303	.497		.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
x1.9 Pearson Correlation	.320	.329	.340	.147	.201	.078	.044	.545	1	.599
Sig. (2-tailed)	.015	.012	.010	.275	.134	.563	.745	.000		.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
totalx1 Pearson Correlation	.584	.580	.615	.460	.512	.562	.604	.629	.599	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

### Lampiran 3

### Hasil Uji Validitas

### Correlations

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	totalx2
x2.1 Pearson Correlation	1	.384*	.208	.232	.276	.286	.080	.555
Sig. (2-tailed)		.003	.121	.083	.037	.031	.556	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.2 Pearson Correlation	.384*	1	.235	.394*	.381*	.185	.438*	.697*
Sig. (2-tailed)	.003		.079	.002	.003	.169	.001	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.3 Pearson Correlation	.208	.235	1	.445*	.282	.199	.303	.602*
Sig. (2-tailed)	.121	.079		.001	.033	.137	.022	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.4 Pearson Correlation	.232	.394*	.445*	1	.350*	.425*	.391*	.746*
Sig. (2-tailed)	.083	.002	.001		.008	.001	.003	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.5 Pearson Correlation	.276	.381*	.282	.350*	1	.080	.240	.578*
Sig. (2-tailed)	.037	.003	.033	.008		.554	.073	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.6 Pearson Correlation	.286	.185	.199	.425*	.080	1	.290	.566*
Sig. (2-tailed)	.031	.169	.137	.001	.554		.029	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
x2.7 Pearson Correlation	.080	.438*	.303	.391*	.240	.290	1	.636*
Sig. (2-tailed)	.556	.001	.022	.003	.073	.029		.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
totalx2 Pearson Correlation	.555	.697*	.602*	.746*	.578*	.566*	.636*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

### Lampiran 3

### Hasil Uji Validitas

### Correlations

**Correlations**

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	totally
y.1 Pearson Corre	1	.45*	.34*	.45*	.50**	.54**	.40*	.25*	.77**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.053	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.2 Pearson Corre	.45*	1	.25*	.35*	.46*	.53**	.30*	.35*	.70**
Sig. (2-tailed)	.000		.056	.006	.000	.000	.022	.006	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.3 Pearson Corre	.34*	.25*	1	.43*	.41*	.174	.29*	.31*	.57*
Sig. (2-tailed)	.000	.056		.001	.001	.196	.023	.018	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.4 Pearson Corre	.45*	.35*	.43*	1	.45*	.50*	.36*	.193	.67*
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001		.000	.000	.003	.151	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.5 Pearson Corre	.50*	.46*	.41*	.45*	1	.39*	.51*	.41*	.77*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.002	.000	.001	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.6 Pearson Corre	.54**	.53**	.174	.50*	.39*	1	.35*	.220	.68*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.196	.000	.002		.008	.100	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.7 Pearson Corre	.40*	.30*	.29*	.36*	.51*	.35*	1	.30*	.63*
Sig. (2-tailed)	.002	.022	.023	.003	.000	.008		.021	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y.8 Pearson Corre	.25*	.35*	.31*	.193	.41*	.220	.30*	1	.62*
Sig. (2-tailed)	.053	.006	.018	.151	.001	.100	.021		.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
totally Pearson Corre	.77**	.70**	.57*	.67*	.77*	.68*	.63*	.62*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## Lampiran 4

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	9

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.18	.539	57
x1.2	3.23	.501	57
x1.3	3.23	.567	57
x1.4	3.19	.581	57
x1.5	3.07	.651	57
x1.6	3.07	.593	57
x1.7	3.02	.582	57
x1.8	2.96	.680	57
x1.9	3.09	.635	57

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.04	9.284	3.047	9

## Lampiran 4

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.12	.629	57
x2.2	2.95	.692	57
x2.3	3.21	.619	57
x2.4	3.19	.693	57
x2.5	3.19	.581	57
x2.6	3.21	.647	57
x2.7	3.16	.676	57

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.04	8.142	2.853	7

## Lampiran 4

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y.1	3.26	.552	57
y.2	3.14	.639	57
y.3	3.18	.504	57
y.4	3.19	.581	57
y.5	3.12	.657	57
y.6	3.21	.590	57
y.7	3.16	.527	57
y.8	3.16	.841	57

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.42	10.855	3.295	8

## Lampiran 5

### Hasil Uji Normalitas Data

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensasi	rotasi	kinerja
N		57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.1149	3.1481	3.1804
	Std. Deviation	.33775	.40770	.41106
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.157	.118
	Positive	.159	.157	.118
	Negative	-.073	-.117	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204	1.185	.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110	.120	.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6

### Uji Asumsi Klasik

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rotasi, kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: kinerja

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.825 <sup>a</sup>

- a. Predictors: (Constant), rotasi, kompensasi  
b. Dependent Variable: kinerja

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kompensasi	.607	1.647
	rotasi	.607	1.647

- a. Dependent Variable: kinerja

##### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

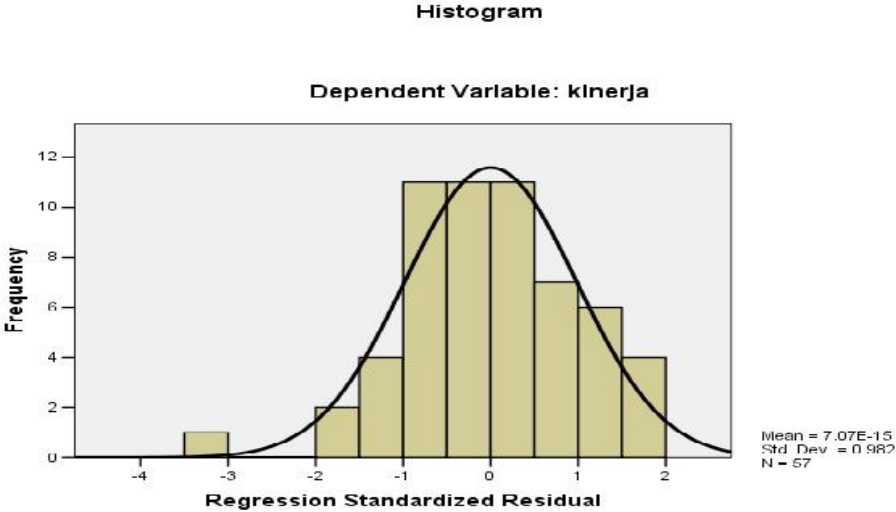
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kompensasi	rotasi
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.138	.70	.00	.55
	3	.005	25.445	.29	1.00	.45

- a. Dependent Variable: kinerja

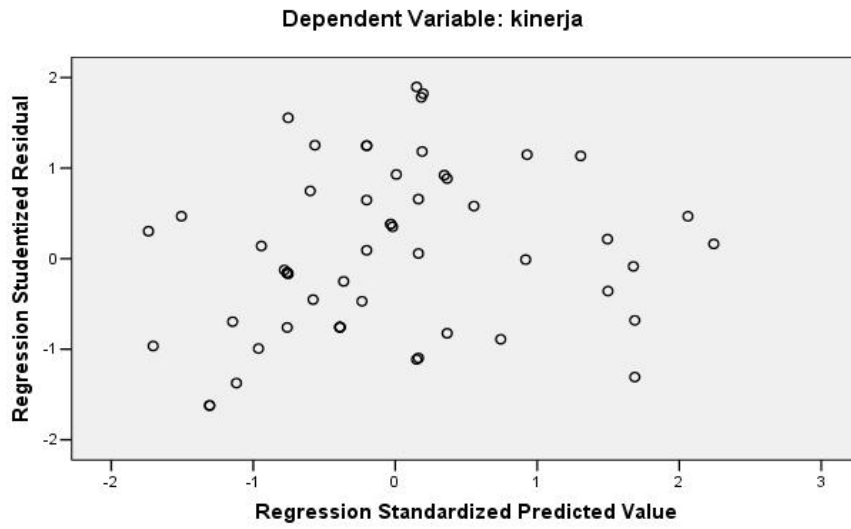
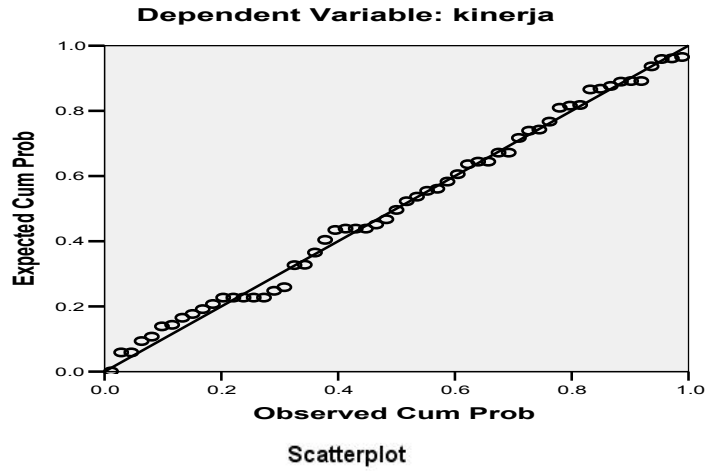


**Lampiran 6**

**Uji Asumsi Klasik**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## Lampiran 6

### Uji Asumsi Klasik

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rotasi, kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: ABS. Residual

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 <sup>a</sup>	.039	.003	.12967430

- a. Predictors: (Constant), rotasi, kompensasi  
b. Dependent Variable: ABS. Residual

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.037	2	.018	1.096	.342 <sup>a</sup>
	Residual	.908	54	.017		
	Total	.945	56			

- a. Predictors: (Constant), rotasi, kompensasi  
b. Dependent Variable: ABS. Residual

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.052	.166		.311	.757
	kompensasi	-.041	.066	-.108	-.630	.532
	rotasi	.078	.055	.246	1.439	.156

- a. Dependent Variable: ABS. Residual

## Lampiran 7

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rotasi, kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.717	.21877

a. Predictors: (Constant), rotasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.878	2	3.439	71.858	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.584	54	.048		
	Total	9.462	56			

a. Predictors: (Constant), rotasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.114	.281		-.408	.685
	kompensasi	.580	.111	.477	5.225	.000
	rotasi	.472	.092	.469	5.134	.000

a. Dependent Variable: kinerja