

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT GIDO KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:**

**SURFIN GIAWA**  
**NIM: 13100121419**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NIAS SELATAN  
TELUKDALAM  
2018**

## LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

### PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GIDO KABUPATEN NIAS

Disusun Oleh:

Nama : Surfin Giawa  
NPM : 13100121419  
Jenjang Program : Strata Satu (S-1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada ujian komprehensif yang dilaksanakan pada tanggal 13 Juli 2018 dan dinyatakan Lulus.

Telukdalam, Agustus 2018

Disetujui Oleh.

1. Melidar Harita, SE., MM  
(Penguji I)

1) \_\_\_\_\_

2. Paskalis Dakhi, SE., MM., M.AP  
(Penguji II)

2) \_\_\_\_\_

3. Yoeli Fau, SE., MM.  
(Penguji III)

3) \_\_\_\_\_

4. Drs. Yasozanolo Gaho, MM  
(Penguji IV/ Pembimbing II)

4) \_\_\_\_\_

5. Samanoi H. Fau, S.E., M.M  
(Penguji V/ Pembimbing I)

5) \_\_\_\_\_

Disahkan Oleh,  
Ketua STIE Nias Selatan,



**Dr. TAOSIGE WAU, SE., M.Si**  
NIDN. 0119098401

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SURFIN GIAWA**

NIM : 13100121419

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias”** adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari surat pernyataan ini dinyatakan tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Telukdalam, 15 Agustus 2018  
Pembuat Pernyataan,



**SURFIN GIAWA**  
**NIM. 13100121419**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias”**. Skripsi ini salah satu syarat untuk melanjutkan kegiatan penelitian.

Selama menyusun skripsi ini, penulis tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Hal tersebut dapat di atasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Taosige Wau, SE., M.Si sebagai Ketua STIE Nias Selatan yang telah bertanggungjawab penuh dan memberikan ijin kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Samalua Waoma, SE., MM sebagai Wakil Ketua I STIE Nias Selatan yang telah memberi ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Ibu Alwinda Manao, SE., MM selaku Wakil Ketua II STIE Nias Selatan yang telah memberikan pelayanan akademik.
4. Bapak Yohanes Dakhi, SE., MM selaku Wakil Ketua III STIE Nias Selatan yang telah memberikan pengarahan kepada saya dalam menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
5. Bapak Timotius Duha, SE., MM selaku Lembaga Penjamin Mutu Internal (LPMI) STIE Nias Selatan yang telah mewujudkan kualitas kemahasiswaan.

6. Ibu Erasma F. Zalogo, SE., MM selaku Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Nias Selatan yang telah merekomendasikan judul penelitian saya.
7. Bapak Paskalis Dakhi, SE., M.AP., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan layanan akademik kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Ibu Elistina Wau, SE., MM. sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen yang telah memberikan layanan akademik kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Bapak Samanoi Halowo Fau, SE., MM sebagai dosen pembimbing I (satu) penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyusun skripsi ini.
10. Bapak Drs. Yasozanolo Gaho, MM sebagai dosen pembimbing II (dua) penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyusun skripsi ini.
11. Bapak/Ibu Dosen yang memberikan semangat dan dukungan serta doa sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
12. Kedua orangtua dan keluarga penulis, yang selalu memberikan semangat, dukungan, bimbingan dan nasihat serta doa sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap kepada Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Telukdalam, Juni 2018  
Penulis.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Surfin Giawa' with a stylized flourish.

**SURFIN GIAWA**  
**NIM: 13100121419**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembaran Persetujuan .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran .....	x
Daftar Abstrak .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Rumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	4
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
1.7 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN LITERATUR .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	7
2.1.2 Konsep Promosi Jabatan .....	7

2.1.2 Konsep Kompensasi .....	8
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai .....	9
2.2 Kerangka Teori .....	10
2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai .....	10
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	11
2.2.3 Penerapan Kriteria Untuk Promosi Jabatan .....	11
2.2.4 Manfaat Promosi Jabatan .....	12
2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	14
2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	18
2.3 Indikator-Indikator Variabel Penelitian .....	19
2.3.1 Indikator Promosi Jabatan .....	19
2.3.2 Indikator Kompensasi .....	22
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Berpikir.....	28
2.6 Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.2.1 Populasi .....	30
3.2.2 Sampel .....	30



3.3 Definisi Operasional Variabel .....	31
3.4 Data Penelitian.....	32
3.4.1 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	35
3.7 Pengujian Asumsi Klasik .....	37
3.8 Pengujian Hipotesis.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Gido .....	43
4.1.2 Letak Geografis Kantor Camat Gido .....	43
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Gido .....	44
4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Camat Gido .....	45
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	45
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian .....	52
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.5 Pengujian Hipotesis .....	60
4.6 Pembahasan .....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68

<b>Daftar Pustakan .....</b>	<b>69</b>
------------------------------	-----------

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Instrumen Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	31
Tabel 3.2 Indikator Instrumen Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	31
Tabel 3.3 Indikator Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	32
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	46
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) ... ..	48
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) ... ..	50
Tabel 4.4 Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	53
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	54
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	55
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	55
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data .....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 4.1 Letak Geografis Kantor Kantor Camat Gido .....	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Kantor Camat Gido .....	45
Gambar 4.3 Histogram Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	48
Gambar 4.4 Histogram Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	50
Gambar 4.5 Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	52
Gambar 4.6 <i>Normal Probability Plot</i> .....	58
Gambar 4.7 Uji Heterokedastisitas .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Perolehan Data Ujicoba Angket Penelitian

Lampiran 3 Hasil Ujicoba Variabel Angket Penelitian

Lampiran 4 Perolehan Data Variabel Penelitian

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Data Penelitian

Lampiran 6 Nilai-Nilai  $r$  *Product Moment*

Lampiran 7 Tabel T, Tabel F dan Tabel *Chisquare*

**ABSTRAK**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
CAMAT GIDO KABUPATEN NIAS**

**Oleh:**  
**SURFIN GIAWA**  
**NIM: 13100121419**

**Dosen Pembimbing:**  
**Samanoi H. Fau, S.E., M.M dan Drs Yasozanolo Gaho, SE., MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Gido. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel promosi jabatan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = 3,292 + 0,356X_1 + 0,594X_2$ , memberi makna bahwa nilai konstanta sebesar 3,292 menunjukkan nilai positif bahwa jika variabel promosi jabatan dan kompensasi = 0, maka kinerja pegawai di Kantor Camat Gido sebesar 3,292. Kemudian untuk variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,356 atau 35,6% dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) meningkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 35,6%; untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,549 dan bertanda positif memberikan makna bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 0,549 atau 54,9% akan peningkatan kinerja pegawai sebesar 54,9%.

Kata Kunci: *Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.*

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF POSITION AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN KANTOR CAMAT GIDO KABUPATEN NIAS**

**By:**  
**SURFIN GIAWA**  
**NIM: 13100121419**

*Counsellor Lecturer:*

**Samani H. Fau, S.E., M.M dan Drs Yasozanolo Gaho, SE., MM**

*This research aim to know influence of promotion position and compensation to employee performance in Kantor Camat Gido. Analysis Data the used is doubled regress. Result of this research indicate that by partial and by simultan promotion position and compensation to employee performance. Then in this research is by equation of doubled linear regression  $Y = 3,292 + 0,356X_1 + 0,594X_2$ , giving meaning that value of konstanta equal to 3,292 showing positive value that if promotion variable and compensation = 0, hence employee performance in Kantor Camat Gido equal to 3,292. Then for the variable of promotion position ( $X_1$ ) yield coefficient of regress equal to 0,356 or 35,6% and have positive sign. The value give meaning that if promotion position promotion variable ( $X_1$ ) mount, hence will improve employee performance variable (Y) equal to 35,6%; for the variable of compensation ( $X_2$ ) yield coefficient of regress equal to 0,549 and have positive sign to give meaning that every make-up of compensation equal to 0,549 or 54,9% will the make-up of employee performance equal to 54,9%.*

***Keyword: Promotion Position, Compensation And Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan analisis jabatan dalam organisasi pemerintah memiliki aturan yang mengatur pelaksanaan analisis jabatan sehingga teknis pelaksanaan analisis jabatan diserahkan kepada manajemen yang membidangi tugas tersebut. Analisis jabatan dalam hal ini merupakan prosedur untuk mengumpulkan, mengelola, menginterpretasikan dan menyimpulkan segala fakta yang relevan dengan pekerjaan secara sistematis. Dengan demikian analisis jabatan akan menghasilkan informasi jabatan yang berguna untuk pengambilan kebijakan kompensasi dan promosi akan jabatan pegawai yang bersangkutan, sehingga pekerjaan dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggungjawab dan sifat pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan efektif, maka pegawai lebih antusias dalam bekerja dan juga dapat menciptakan kinerja yang tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui promosi jabatan hendaknya organisasi mampu menyesuaikan antara jabatan dan pemegang jabatan. Promosi jabatan dalam hal ini merupakan suatu kepercayaan kepada pegawai yang bersangkutan dalam peningkatan jabatan atau tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding sebelumnya, sehingga menjadi motivator kepada pegawai dalam mencapai jenjang karir yang dikehendakinya. Menurut Ardana dkk., (2012:105) “kesempatan untuk promosi sering berperan sebagai motivator penting”. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja serta

menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik akan mendapatkan pengakuan dari atasan. Sehingga hal ini merupakan anak tangga pengembangan karirnya dalam menduduki suatu posisi atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai akan termotivasi dalam bekerja untuk mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan. Jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja pegawai dalam organisasi akan meningkat.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, bila kompensasi meningkat dan sesuai dengan jasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi memungkinkan pegawai memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Ardana dkk., (2012:153) “pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan”. Artinya bila kompensasi dapat dikelola dengan baik, akan dapat meningkatkan antusias pegawai dalam bekerja. Atau sebaliknya jika kompensasi tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat



mengganggu kegiatan kerja. Jadi ketika tidak seimbang pemberian kompensasi dengan hasil kerja yang telah diberikan maka dapat mengganggu kepuasan psikologis setiap pegawai, pegawai tidak efektif dalam mengerjakan tugasnya dan bahkan akan muncul sikap apatis pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta sesuai dengan jabatan yang dijabat setiap pegawai dengan tujuan untuk mendorong kegairahan dalam bekerja, sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Atas dasar tersebut di atas, dapat dinarasikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias bahwa hasil kerja pegawai masih belum efektif, hal ini disebabkan penilaian yang terkadang kurang objektif sehingga pegawai kurang memiliki dorongan untuk berkeja dengan baik. Kemudian pegawai merasa tidak puas terhadap ketepatan waktu dalam penerimaan gaji mereka, pegawai kurang puas dengan karir yang didapatkannya. Sehingga hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai relatif rendah. Atas dasar permasalahan tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah yang relevan dengan penelitian ini yakni :

1. Hasil kerja pegawai masih belum efektif.
2. Proses penilaian prestasi kerja yang terkadang kurang objektif.

3. Pegawai kurang memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik.
4. Pegawai merasa tidak puas terhadap ketepatan waktu dalam penerimaan gaji mereka.
5. Pegawai kurang puas dengan karir yang didapatkannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias?
3. Adakah pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti,

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dengan membandingkan teori dan kenyataan.

2. Bagi Tempat Penelitian,

Diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk menentukan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan guna mempertahankan efisiensi kontinuitas Kantor Camat Gido berdasarkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademik,

Penelitian ini dapat menambah koleksi penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di perpustakaan yang mana nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lainnya.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran ataupun ilmu pengetahuan bagi instansi pemerintah, masyarakat maupun mahasiswa/i yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini memuat materi Skripsi ini mulai dari bab I sampai dengan bab V yaitu; bab satu membahas mengenai pendahuluan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan, bab dua membahas mengenai tinjauan literatur, kerangka konseptual, kerangka teori, indikator variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, bab tiga membahas mengenai metode penelitian: jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, data penelitian (jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data), metode analisis data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, bab empat memuat hasil dan pembahasan: deskriptif variabel penelitian, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pembahasan, bab lima memuat penutup: kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 Kerangka Konseptual**

##### **2.1.1 Konsep Promosi Jabatan**

Promosi jabatan yaitu perpindahan tugas dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Hal ini memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggungjawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi jabatan mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Menurut Ardana dkk., (2012:106) “promosi jabatan suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan kesuatu pekerjaan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Selanjutnya, Sastrohadwiryo dalam Indrawan (2015) promosi jabatan diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dari pada dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada

waktu sebelumnya. Menurut Hasibuan dalam Yani (2016), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggungjawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

### **2.1.2 Konsep Kompensasi**

Kompensasi (balas jasa) merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, jasa yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai karena jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Werther dan Davis (2012:348) mendefinisikan “kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”. Artinya, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi, dan pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas dan kewajiban kepada organisasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi kompensasi merupakan balas jasa setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya yang akan diperoleh pekerja atas tanggungjawab dan tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

### **2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja karyawan bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Rivai dan Sagala (2010:604) menegaskan bahwa “kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.

Selanjutnya, menurut Duha (2014:215) bahwa “kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Leonardo dan Anreani (2015), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi

dalam mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **2.2 Kerangka Teoritis**

### **2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Promosi jabatan dalam hal ini merupakan suatu kepercayaan kepada pegawai yang bersangkutan dalam peningkatan jabatan atau tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding sebelumnya, sehingga menjadi motivator kepada pegawai dalam mencapai jenjang karir yang dikehendaknya. Hal ini akan membawa manfaat kepada organisasi dengan terciptanya intensitas kerja pegawai. Oleh sebab itu promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai akan termotivasi dalam mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan. Rivai dalam Yani dkk., (2016) menyatakan bahwa, jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat. Promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Selanjutnya, Munadiah dkk., (2015) mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang diberikan kesempatan kepada pegawai sebagai dasar untuk mencapai anak tangga pengembangan karir dimasa yang akan datang, pegawai yang bersangkutan



dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dalam hal memenuhi persyaratan pada jabatan yang dikehendaki.

### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, bila kompensasi baik dan sesuai dengan jasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi memungkinkan pegawai memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga dapat terselesaikan pekerjaan dengan optimal. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrubisikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Kadarisman dalam Yani dkk., (2016) jika karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran organisasi dapat dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sentono dalam Aprijon (2014) bahwa kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Dito dalam Astutik (2016) bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih optimal.

### 2.2.3 Penerapan Kriteria Untuk Promosi Jabatan

Kriteria promosi untuk satu sudah tentu tidak akan sama dengan unit kerja lain. Walaupun pada kenyataanya dalam suatu pekerjaan yang sejenis, akan tetapi yang ditetapkan tidaklah sama. Hal ini disebabkan kemampuan yang diperlukan untuk memegang beban kerja yang hampir sejenis. Indrawan (2015) mengemukakan syarat-syarat atau kriteria promosi pada umumnya yang meliputi: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan. Selanjutnya, Ardana dkk., (2012:107) menguraikan beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Senioritas. Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi.
2. Kualifikasi pendidikan. Walaupun amat langka, tetapi terdapat pula perusahaan yang menjadikan kriteria minimal tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.
3. Prestasi kerja. Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.
4. Karsa dan daya cipta. Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu barangkali karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi.
5. Tingkat loyalitas. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.
6. Kejujuran. Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan *finacial*, produksi, *marketing* dan sejenisnya memerlukan kriteria kejujuran yang amat penting.
7. Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu barangkali diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria dalam kegiatan promosi pada pekerjaan tertentu dengan melihat tingkatan senioritas,

kualitas pendidikan, prestasi kerja, berkarsa, loyalitas karyawan, kejujuran dan cara bergaul dengan orang lain atau kepada rekan sekerja.

#### **2.2.4 Manfaat Promosi Jabatan**

Promosi jabatan bernafaat untuk meningkatkan perilaku kerja pegawai dengan sungguh-sungguh dan terwujudnya iklim kerja yang harmonis dalam lingkungan organisasi. Menurut Ardana dkk., (2012:110) manfaat dan dampak yang diharapkan dari promosi antara lain:

1. Meningkatkan moral kerja.  
Walaupun yang berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja, tidak hanya promosi, bahkan masih banyak faktor lain yang sangat mendasar dalam mempengaruhi meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, akan tetapi promosi merupakan salah satu faktor yang dilakukan demi terwujudnya tujuan tersebut di atas. Namun telah menjadi kesadara manajemen bahwa kadang kala promosi hanya dalam jangka waktu tertentu saja mampu meningkatkan moral kerja, dalam jangka panjang kadang kala promosi ini tak memberi dampak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya *follow up* promosi dalam kondisi biasa-biasa saja. Tantangan bagi manajemenlah apabila kondisi ini timbul sekaligus merupakan kondisi yang perlu mendapatkan pemenuhan.
2. Meningkatkan disiplin kerja.  
Disiplin kerja merupakan kondisi ketataan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang. Salah satu kegiatan promosi diperuntukkan guna menjamin kondisi tersebut di atas, sehingga dengan disiplin yang tinggi, tenaga kerja mampu memberikan *out put* produktivitas kerja yang tinggi pula.
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan.  
Terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan pada diri tenaga kerja dalam suatu perusahaan, merupakan salah satu pengharapan dari setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, untuk merealisasikan pengharapan tersebut, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku sehingga harmonisasi antar tenaga kerja yang terwujud.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.  
Dengan menduduki jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan/pekerjaan sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan ditunjang dengan iklim organisasi yang

menggairahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara menunjang hal tersebut di atas, perlu diadakan promosi bagi tenaga kerja yang telah mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini barangkali tidak perlu ditawarkan lagi.

Selanjutnya, menurut Fatoni dalam Khotima dkk., (2015) “manfaat promosi adalah :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
3. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
4. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
5. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dan dampak dari promosi jabatan antara lain dapat meningkatkan moral kerja, meningkatnya disiplin kerja, terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan dan meningkatnya produktivitas kerja.

### **2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan sumber nafkah pegawai sebagai biaya balas jasa atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007: 122), adapun tujuan pemberian kompensasi kepada pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dia berhak menerima hal tersebut yang antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengejakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah

4. Motivasi

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

Selanjutnya, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:188) pemberian kompensasi memiliki tujuan: (1) sumber nafkah karyawan beserta keluarganya; (2) meningkatkan prestasi kerja; (3) meningkatkan harga diri para karyawan; (4) mempercepat hubungan kerja antar karyawan; (5) mencegah karyawan meninggalkan perusahaan; (6) meningkatkan disiplin kerja; (7) efisiensi tenaga karyawan yang potensial; (8) mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan; (9) melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bila mana kompensasi dikelola secara baik akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, bila mana pemberian kompensasi kurang memadai akan membuat kinerja pegawai semakin menurun karena kegairahan dalam bekerja akan semakin berkurang.

### **2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara dalam Rozzaid (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor pemerintah peraturan

Pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai  
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.
3. Standart biaya hidup pegawai  
Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.
4. Ukuran perbandingan upah  
Kebujakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan membayar  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Selanjutnya, Hasibuan (2008:128) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semaki baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan  
Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

6. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar.
9. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa afaktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah (1) Faktor peraturan pemerintah, dalam hal ini pemerintah menetapkan batas maksimum dan batas upah minimum *regional*; (2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, faktor ini menyangkut penentuan besarnya kompensasi yang ditawarkan perusahaan; (3) Standart biaya hidup pegawai, faktor ini menyangkut biaya hidup pegawai. Artinya kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan dasar pegawai harus dipenuhi; (4) Ukuran perbandingan upah, kebijakan ini merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian kompensasi dengan meninjau tingkat pendidikan dan kondisi pasar tenaga kerja; (5) Permintaan dan persediaan, dalam menentukan tingkat kompensasi perlu mempertimbangkan kondisi permintaan dan persediaan; sedangkan (6) Kemampuan membayar, dalam menentukan tingkat kompensasi perlu mempertimbangkan kemampuan untuk membayar seluruh balas jasa pegawai.

### **2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan

dari pada kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat bekerja individu-individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Kontextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya, Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi; dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggungjawab; dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin; secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif; inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok, faktor lingkungan kerja, tanggungjawab, penguasaan materi kerja dan kecintaan akan pekerjaannya.



## **2.3 Indikator-Indikator Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Indikator Promosi Jabatan**

Untuk mengukur promosi jabatan pegawai perlu menggunakan indikator yang sesuai dengan variabel promosi jabatan. Indikator promosi jabatan dijadikan sebagai alat pengukuran dalam mengetahui variabel promosi jabatan. Munadi dkk., (2015) menguraikan indikator dalam mengukur promosi jabatan yaitu:

1. Pengalaman kerja  
Pengalaman kerja merupakan persyaratan bagi seorang pegawai untuk ikut serta dalam kegiatan promosi jabatan.
2. Spesialis pendidikan  
Spesialis pendidikan, menjadi peluang bagi pegawai yang memiliki pendidikan tertentu untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Loyalitas  
Loyalitas pegawai merupakan sikap untuk tetap setia dan mampu mempertanggungjawabkan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menjadi perhatian pimpinan dalam mengajukan pegawai yang memiliki sikap loyal ke jabatan yang lebih tinggi.
4. Prestasi kerja  
Prestasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan dasar yang paling cepat dan tepat untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Yani dkk., (2016) Promosi jabatan dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

1. Prestasi kerja, merupakan hasil yang dicapai pegawai setelah melakukan dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya.
2. Tingkat pendidikan, merupakan pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pegawai sebagai penunjang peningkatan golongan atau jabatan.
3. Integritas, suatu keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.
4. Kejujuran, merupakan sifat yang dimiliki pegawai dengan menunjukkan sikap yang tulus dan tidak melakukan kecurangan.
5. Loyalitas, merupakan sikap kepatuhan dan kesetiaan didalam bekerja.

Kemudian Indrawan (2015) menguraikan indikator promosi jabatan, yaitu:

1. Kejujuran, sikap yang menunjukkan keadaan tulus dan tidak berbuat curang.
2. Disiplin, merupakan tata tertib yang diterapkan dilingkungan kerja dan digunakan sebagai alat untuk mendisiplinkan para pegawai.
3. Prestasi kerja, merupakan hasil yang dicapai pegawai berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.
4. Kerjasama, merupakan sikap yang menunjukkan kebersamaan dalam mewujudkan hasil kerja yang dikehendaki.
5. Kecakapan, merupakan kemampuan pegawai dalam mengerjakan sesuatu yang diembankan kepadanya.
6. Loyalitas, merupakan sikap setiap dan mampu mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang diberikan.
7. Kepemimpinan, merupakan cara pemimpin dalam mengarahkan dan mengatur bawahannya.
8. Komunikatif, merupakan suasana atau keadaan yang saling berhubungan satu dengan yang lain.
9. Pendidikan, tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai menjadi penentu dalam peningkatan gaji dan jabatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan sebagai alat ukur promosi jabatan adalah prestasi yang dicapai pegawai yang bersangkutan, tingkat pendidikan sangat menentukan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, tingkat kompensasi, integritas yang dimiliki pegawai serta sikap jujur dan loyalitas kepada pimpinan maupun pada organisasi.

### **2.3.2 Indikator Kompensasi**

Untuk mengukur tingkat pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Menurut Yani dkk., (2016) kompensasi diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator, yaitu 1) kompensasi finansial yang terdiri dari indikator, gaji, tunjangan dan insentif, 2) kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Leonardo dan Andreani (2015) bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Selanjutnya, Krismasari dan Friyanto (2014) mengemukakan indikator komposisi adalah gaji dan insentif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi adalah kompensasi finansial, kompensasi non finansial. Kompensasi finansial artinya balas jasa dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas, seperti mobil dinas, rumah dinas dan lain-lain.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran dari kinerja, pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang didapat dikualitatifkan atas dasar perilaku yang dapat diamati. Mitchell dalam Kusuma (2013), menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi: kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*). Indikator kinerja pegawai dengan menggunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai, adalah kuantitas, satuan hasil, kualitas dan waktu, untuk lebih dipahami maka penulis memberikan penjelasan dari keempat diindikator kinerja pegawai tersebut, adalah:

- a. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit dan siklus kegiatan yang dilakukan di kantor.
- b. Satuan Hasil  
Merupakan perihal hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Kualitas  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Waktu  
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

Selanjutnya, diperkuat oleh pendapat Nawawi dalam Suminar *et al.*, (2015) bahwa indikator kinerja adalah kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja, kemampuan bekerjasama. Bernardin, dalam Robbins (2006:260), menguraikan indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja  
Merupakan suatu tingkat dimana komitmen mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan bunyi peraturan kepala badan kepegawai negara, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur kinerja pegawai adalah: kuantitas, satuan hasil, kualitas dan waktu pelaksanaan kegiatan yang dikehendaki.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani dkk., (2016) tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh

1) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) promosi jabatan terhadap kompensasi, 3) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dan 4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari 1) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,875. 2) promosi jabatan terhadap kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0,318. 3) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,752. dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort* dengan nilai koefisien sebesar 430.

Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Hal tersebut dijelaskan dalam Tabel 5 yang menyatakan nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai sebesar 2,284 dan dari variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 2,126. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai t hitung maka

variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munadiah (2015) tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luw Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 2,544 + 0,460 X$ . Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta = 2,544; artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,544 satuan. Bila terjadi penambahan nilai variabel promosi jabatan (X) sebesar Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier sederhana untuk penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 2,544 + 0,460 X$ . Kemudian nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> = 0,409. Hal ini berarti bahwa sebesar 40,9 % variasi naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan. Sedangkan sisanya sebesar 59,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai konstanta = 2,544; artinya bahwa dengan menganggap variabel independent constant, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,544 satuan. Bila terjadi penambahan nilai variabel promosi jabatan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual.

Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t-tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel berikut. Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel 11 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai t-hitung variabel promosi jabatan (X), lebih besar dari nilai t-tabel ( $4,403 > 2,05$ ) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krismasari dan Frianto (2014) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,787 dengan taraf signifikansi hasil 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian ini sesuai dengan pendapat Rofi (2012) yaitu disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Sikap dan membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,555 dengan taraf signifikansi hasil 0,013 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprijon (2014) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan selalu fokus pada kompensasi, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru. bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian kinerja guru untuk meneliti dari aspek lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Karena masih ada sebesar 47,9 persen aspek lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

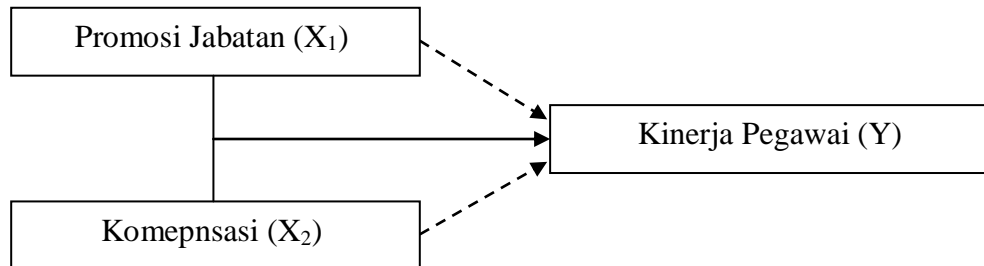
## **2.5 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan uraian teori dan rumusan masalah, maka penulis menggambar secara sederhana bahwa promosi jabatan dan kompensasi dapat

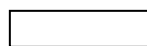


meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat digambarkan pengaruh antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

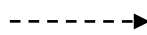
**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



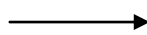
Keterangan:



= Variabel Penelitian



= Garis Pengaruh Secara Parsial



= Garis Pengaruh Secara Simultan

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah uraian teoritis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yakni:

1. Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.
3. Diduga promosi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Perlu diketahui bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.2 Populasi**

Menurut Sugiyono (2006:115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Gido yang berjumlah 30 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2006:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan teori di atas, maka semua populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 30 orang.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Promosi Jabata ( $X_1$ )

Promosi jabatan merupakan proses perubahan dari suatu pekerjaan kesuatu pekerjaan yang lain dari hirarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding pekerjaan sebelumnya. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel promosi jabatan yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Instrumen Promosi Jabatan ( $X_1$ )**

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Pengalaman kerja	1, 2, 3	3
2	Spesialis pendidikan	4, 5	2
3	Loyalitas	6, 7, 8	3
4	Prestasi kerja	9, 10	2
Jumlah			10

*Sumber: Munadiah et al., (2015)*

#### 2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi merupakan balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya yang akan diperoleh pekerja atas tanggungjawab dan tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Dengan indikator yang digunakan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Instrumen Kompensasi ( $X_2$ )**

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kompensasi finansial	11, 12, 13, 14, 15	5
2	Kompensasi non finansial	16, 17, 18, 19, 20	5
Jumlah			10

*Sumber: Yani et al., (2016)*

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan indikator yang digunakan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kuantitas	21, 22, 23	3
2	Satuan Hasil	24, 25	2
3	Kualitas	26, 27	2
4	Waktu	28, 29, 30	3
Jumlah			10

*Sumber : Peraturan Nomor 3A Tahun 2016 Tentang Penilaian Kinerja*

*Pegawai Negeri Sipil*

### 3.4 Data Penelitian

#### 3.4.1 Jenis dan sumber data

Jenis data penelitian ini adalah data primer, data ini diperoleh secara langsung dari responden dengan mengisi kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

#### 3.4.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan daftar pernyataan angket yang diberikan kepada responden uji coba. Sugiyono (2010:86) mengatakan bahwa “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor untuk skala likert adalah mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif yakni ; pernyataan sangat setuju (SS) diberi skor 5, pernyataan setuju (S) diberi skor 4, pernyataan ragu-ragu (RR) diberi skor 3, pernyataan tidak setuju (TS) diberi skor 2, pernyataan tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Berdasarkan teori diatas, maka skala pengukuran variabel penelitian ini adalah merujuk lima alternatif jawaban, sebagai mana terlihat dibawah ini :

- Angka 1                   = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2                   = Tidak Setuju (TS)
- Angka 3                   = Ragu-ragu (R)
- Angka 4                   = Setuju (S)
- Angka 5                   = Sangat Setuju (SS)

### **3.5 Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gido dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 15.0 *for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai beriku:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y       = Kinerja pegawai

b<sub>0</sub>     = Koefisien konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>, = Koefisien variabel bebas

$X_1$  = Promosi jabatan

$X_2$  = Kompensasi

$e$  = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregres menggunakan persamaan berikut (Supranto 2009:240):

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$b_0$  = Konstanta

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2009:243):

$$b_0 = \frac{\sum X_{1i}^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_{1i} Y_i}{n \sum X_{1i}^2 - (\sum X_{1i})^2}$$

$$b_1 = \frac{n \sum X_{1i} \sum Y_i - \sum X_i \sum X_{1i} Y_i}{n \sum X_{1i}^2 - (\sum X_{1i})^2}$$

$$b_2 = \frac{n \sum X_{2i} \sum Y_i - \sum X_i \sum X_{2i} Y_i}{n \sum X_{2i}^2 - (\sum X_{2i})^2}$$

Keterangan:

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

$y$  = Selisih nilai  $Y$  dengan nilai  $\bar{Y}$

$x_1$  = Selisih nilai  $X_1$  dengan nilai  $\bar{X}_1$

$x_2$  = Selisih nilai  $X_2$  dengan nilai  $\bar{X}_2$

### 3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang diisyaratkan. Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

#### 1. Uji validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan-pernyataan) dengan skor total.

Untuk mengetahui kevaliditas data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* ( $r$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

n	= Jumlah subyek
X	= Skor setiap item
$(\Sigma X)^2$	= Kuadrat jumlah skor item
$\Sigma x^2$	= Jumlah kuadrat skor item
$(\Sigma Y)^2$	= Kuadrat jumlah skor total

## 2. Uji reliabilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G) . Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, Menurut Nunnally dalam Ghozali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyak butir pertanyaan
$s_t^2$	= Deviasi standar total
$\Sigma s_b^2$	= Jumlah deviasi standar butir



Kemudian jumlah varian butir ditetapkan dengan cara mencari nilai varian tiap butir, selanjutnya dijumlahkan dengan rumus deviasi standar dari Umar (2009:172) yakni:

$$s^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan:

$s^2$  = deviasi standar

$n$  = jumlah responden

$x$  = Nilai skor yang dipilih

### 3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria *BLUE (Best Linier Unbias Estimator)*. Uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv (K-S)*. Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan

distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2008:234) multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \quad \text{dan} \quad TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

TOL = *Tolerance*

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### 3. Uji heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2008:243).

### 4. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi. Rumus yang digunakan untuk uji Durbin-Watson adalah (Supranto, 2009:273).

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

Keterangan:

d = Nilai Durbin-Watson Test

e = Nilai residual

$e_{t-1}$  = Nilai residual satu sampel

Kriteria pengujian autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson sebagai berikut (Suliyanto, 2008:270):

**Tabel 3.4**

**Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Durbin Watson**

DW	Kesimpulan	Nilai
DW < dL	Ada autokorelasi positif	< 1

$dL < DW < dU$	Ragu-ragu	1,1 – 1,54
$dU < DW < 4-dU$	Tidak ada autokorelasi	1,55 – 2,46
$4-dU < DW < 4-dL$	Ragu-ragu	2,46 – 2,90
$DW > 4-dL$	Ada autokorelasi negatif	> 2,90

Keterangan:

DW = Nilai *Durbin-Watson Test*

dL = *Degree of low* (Nilai batas bawah)

dU = *Degree of up* (Nilai batas atas)

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

#### 1. Uji parsial (uji t)

Menurut Suliyanto (2008:192) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai  $t_{hitung}$  adalah (Supranto 2009:252):

$$t_o = \frac{b_j - \beta_{j0}}{s_{b_j}}$$

Keterangan:

t = Nilai  $t_{hitung}$

$b_j$  = Koefisien regresi parsial

$\beta_{j0}$  = Konstanta

S = Kesalahan baku koefisien regresi

Menurut Supranto (2009:251) langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah:

- a. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.
- b. Membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_0$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_\alpha$  atau  $t_{\alpha/2}$ ) yang diperoleh dari tabel t dengan derajat kebebasan =  $n - 2$ .

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis untuk  $X_1, Y$ :

$H_0 : b_1 < 0$  (tidak ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

$H_1 : b_1 > 0$  (ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

Rumusan hipotesis untuk  $X_2, Y$ :

$H_0 : b_2 < 0$  (tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

$H_1 : b_2 > 0$  (ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

## 2. Uji simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut Suliyanto (2008:208) nilai  $F_{hitung}$  digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering di

sebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas : df : (k-1), (n-k). Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2008:208):

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

Keterangan:

F = Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Rumus hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya jika nilai  $b_1 = b_2$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
(tidak ada pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya jika nilai  $b_1 \neq b_2$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak  
(ada pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido)

### 3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen

(Suliyanto, 2008:45). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\Sigma(\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$\Sigma(\hat{Y} - \bar{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai  $\hat{Y}$  riil dengan nilai  $\bar{Y}$  prediksi

$\Sigma(Y - \bar{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai  $Y$  dengan nilai  $\bar{Y}$  rata-rata.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Gido**

Seiring dengan pembentukan Kabupaten Nias di Provinsi Sumatera Utara dan untuk mencapai target pemerintah dalam membentuk organisasi perangkat daerah serta uraian tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias. Tepat Tahun anggaran 1964 Pemerintah Kabupaten Nias mengesahkan pemekaran Kantor Camat Gido tertanggal 14 Juli 1964, pada saat itu Kantor Camat Gido dipimpin oleh Bapak H.Z Zebua. Kantor Camat Gido Kabupaten Nias secara umum memiliki kewenangan penuh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diberikan sehingga dalam menjalankan serta untuk mewujudkan tujuan sesuai dengan visi-misi Bupati Kabupaten Nias.

##### **4.1.2 Letak Geografis Kantor Camat Gido**

Kantor Camat Gido terletak di Hiliweto Gido Jalan Pancasila No. 29 Hiliweto Gido. Secara geografis Kecamatan Gido termasuk daerah landai atau daratan rendah, terbukti bergelombang berbukit terja dan berdasarkan ketinggian wilayah diklasifikasikan kepada dataran rendah, dataran sedang dan dataran tinggi.



**Gambar 4.1**  
**Letak Geografis Kantor Camat Gido**



#### **4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Gido**

Adapun visi dan misi Kecamatan Gido yaitu:

Visi : Terselenggaranya pelayanan publik dan pembangunan yang adil dan merata bebas dari unsur-unsur Korupsi, Kolusi, Nepotisme.

Misi :

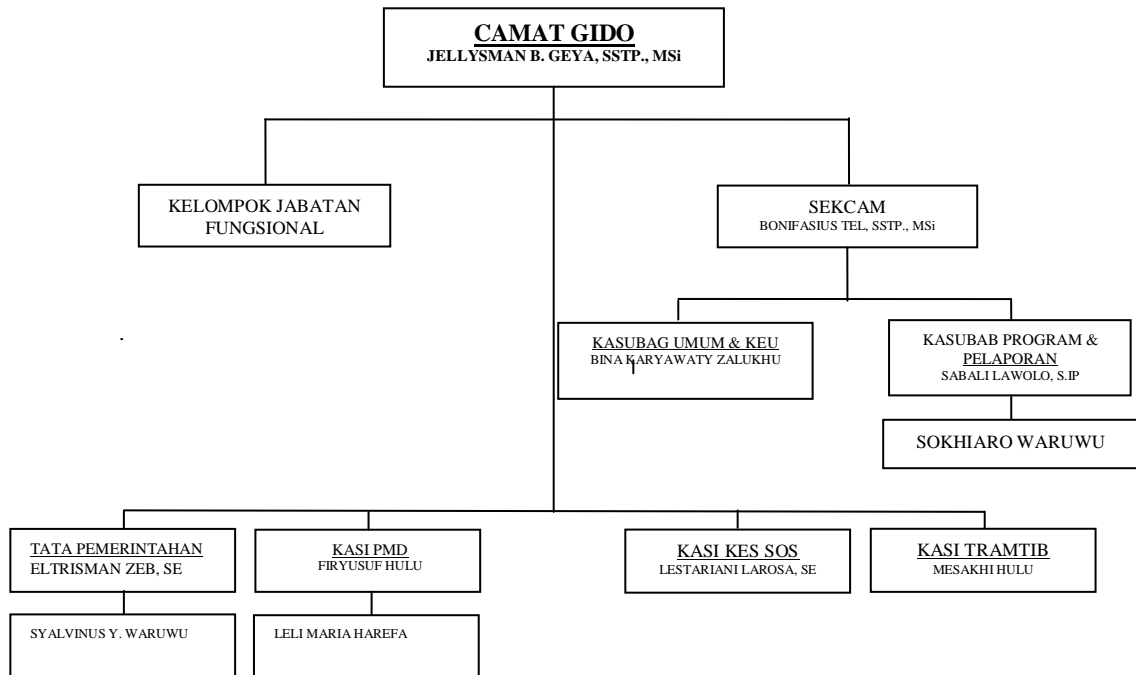
1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah.
2. Meningkatkan pelayanan pembangunan.
3. Meningkatkan kerjasama dengan liding sektor di Kabupaten.
4. Meningkatkan pembinaan dan disiplin kerja kepada seluruh aparatur di tingkat Kecamatan Gido.
5. Memberi pelayanan secara optimal kepada masyarakat.
6. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan selurut aparatur
7. Tersedianya sarana dan prasarana kantor
8. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
9. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Camat Gido

Pada subbagian ini diuraikan struktur organisasi Kecamatan Gido Kabupaten Nias, adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

#### **Struktur Organisasi Kantor Camat Gido Kabupaten Nias**



#### 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias. Objek dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) Variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu promosi jabatan dan kompensasi. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat

butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel kinerja pegawai sebanyak 10 item pernyataan, untuk variabel Promosi Jabatan sebanyak 10 item pernyataan dan untuk variabel kompensasi sebanyak 10 item pernyataan dengan responden sebanyak 30 orang.

Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert. Untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai kepuncakan (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS 15.0 Windows Evaluation Version* dengan hasilnya sebagai berikut:

### 1. Deskriptif Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )

**Tabel 4.1**

**Deskriptif Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )**

*Statistics*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		43,5000
Median		43,5000
Mode		47,00(a)
Std. Deviation		4,45475
Variance		19,845
Skewness		-,592
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,364
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		16,00
Minimum		33,00
Maximum		49,00
Sum		1305,00

Percentiles	25	40,0000
	50	43,5000
	75	47,0000

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018 Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) pada tabel 4.1 di atas, maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 43,5000 dengan nilai median atau titik tengah diperoleh sebesar 43,5000 berarti bahwa 50% data berada di atas 45,5000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 47.

2) Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,45475.

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

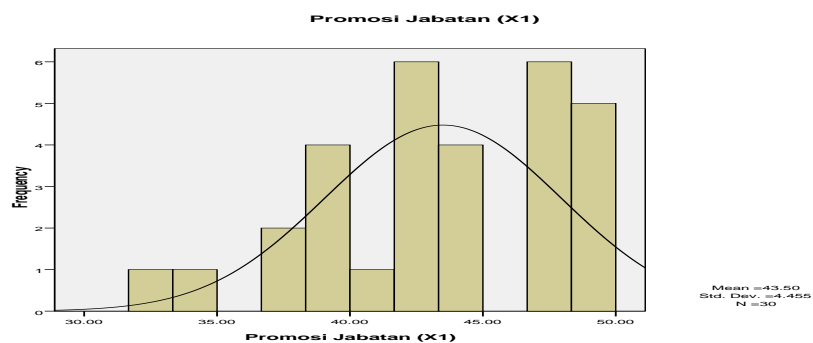
Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,592 dengan standar error sebesar 0,427, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri  $Sk < 0$ .

4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungnya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh  $\alpha_4$  sebesar -0,364 dengan standar error 0,833, maka

data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ( $\alpha_4 < 3$ ). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.

**Gambar 4.3**  
**Histogram Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )**



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018.

## 2. Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

*Statistics*

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		43,0667
Median		43,0000
Mode		42,00(a)
Std. Deviation		3,34183
Variance		11,168
Skewness		-,288
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,771
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		12,00
Minimum		36,00
Maximum		48,00
Sum		1292,00
Percentiles	25	40,7500
	50	43,0000
	75	46,0000

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Kompensasi ( $X_2$ ) pada tabel 4.2 di atas, maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 43,0667 dengan nilai median atau titik tengah diperoleh sebesar 43,000 berarti bahwa 50% data berada di atas 43,0000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 46,0000.

2) Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 3,34183.

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

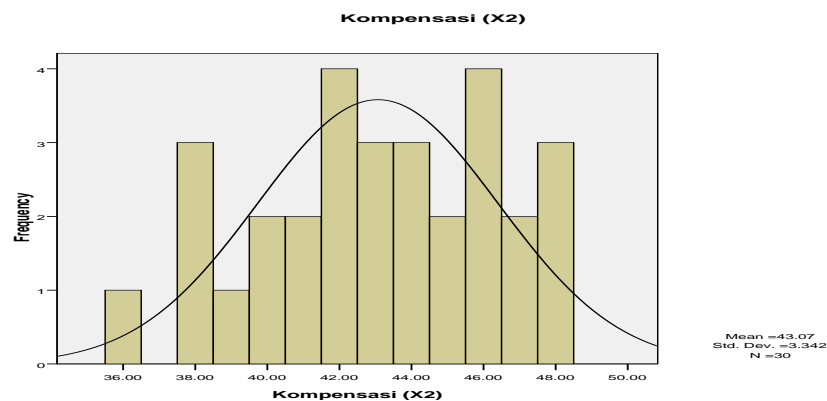
Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,288 dengan standar error sebesar 0,427, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri  $Sk < 0$ .

4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungnya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh  $\alpha_4$  sebesar -0,771 dengan standar error 0,833, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak

mendatar dengan ekornya relatif pendek ( $\alpha_4 < 3$ ). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.

**Gambar 4.4**  
**Histogram Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018.

### 3. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.3**

**Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Statistics</i>		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44,3667
Median		45,0000
Mode		48,00
Std. Deviation		4,05551
Variance		16,447
Skewness		-,684
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,396
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		14,00
Minimum		35,00
Maximum		49,00
Sum		1331,00
Percentiles	25	41,0000
	50	45,0000
	75	48,0000

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.3 di atas, maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 44,3667 dengan nilai median atau titik tengah diperoleh sebesar 45.0000 berarti bahwa 50% data berada di atas 45.0000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 48,0000.

2) Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,05551.

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,684 dengan standar error sebesar 0,427, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri  $Sk < 0$ .

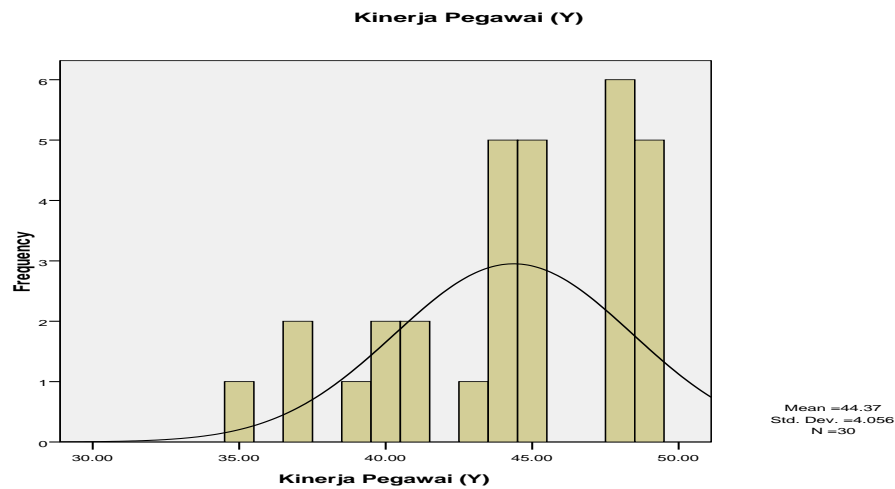
4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungnya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh  $\alpha_4$  sebesar -0,396 dengan standar error 0,833, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak



mendatar dengan ekornya relatif pendek ( $\alpha_4 < 3$ ). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.

**Gambar 4.5**  
**Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y)**



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018 Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

### 4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengolahan data yang merupakan pembuktian hipotesis akan sangat tergantung pada data yang akan dianalisis dan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada 2 (dua) konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan terpercaya. Uji validitas reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

#### 4.3.1 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )

Perolehan hasil uji validitas untuk Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan

perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)**

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,998	0,632	Valid
2	0,998	0,632	Valid
3	0,998	0,632	Valid
4	0,998	0,632	Valid
5	0,998	0,632	Valid
6	0,869	0,632	Valid
7	0,869	0,632	Valid
8	0,998	0,632	Valid
9	0,998	0,632	Valid
10	0,781	0,632	Valid

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2018.*

Pada Tabel 4.4 di atas, disebarkan kepada 30 orang pegawai pada Kantor Camat Gido. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r<sub>hitung</sub> item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan r<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah r<sub>tabel</sub> = 0,632 (lampiran 6). Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dimana nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, dinyatakan valid. Artinya, semua pernyataan mengenai variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada Tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,988	10

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2018.*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,988 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### 4.3.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Perolehan hasil uji validitas untuk Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total CorRelation*.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
11	0,822	0,632	Valid
12	0,941	0,632	Valid
13	0,956	0,632	Valid
14	0,997	0,632	Valid
15	0,997	0,632	Valid
16	0,923	0,632	Valid
17	0,957	0,632	Valid
18	0,997	0,632	Valid
19	0,956	0,632	Valid
20	0,944	0,632	Valid

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2018.*

Pada Tabel 4.6 di atas, disebarkan kepada 30 orang pegawai pada Kantor Camat Gido. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r<sub>hitung</sub> item nomor 11 sampai 20 bernilai positif. Sedangkan r<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah r<sub>tabel</sub> = 0,632 (lampiran 6).

Maka disimpulkan bahwa item nomor 11 sampai 20 dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dinyatakan valid. Artinya, semua pernyataan mengenai variabel Kompensasi ( $X_2$ ) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada Tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,988	10

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,988 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### 4.3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Perolehan hasil uji validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
21	0,882	0,632	Valid
22	0,962	0,632	Valid
23	0,932	0,632	Valid
24	0,993	0,632	Valid
25	0,993	0,632	Valid

26	0,882	0,632	Valid
27	0,962	0,632	Valid
28	0,932	0,632	Valid
29	0,993	0,632	Valid
30	0,993	0,632	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2018.

Pada Tabel 4.8 di atas, disebarkan kepada 30 orang pegawai pada Kantor Camat Gido. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 21 sampai 30 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $r_{tabel} = 0,632$  (lampiran 6). Maka disimpulkan bahwa item nomor 21 sampai 30 dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dinyatakan valid. Artinya, semua pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada Tabel 4.9 dibawah ini.

**Tabel 4.9**

#### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

##### *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,989	10

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,989 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### 4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi berganda.

##### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Pegawai (Y)	Promosi Jabatan (X1)	Kompensasi (X2)	Standardized Residual
N		30	30	30	30
Normal Parameters(a,b)	Mean	44,3667	43,5000	43,0667	,0000000
	Std. Deviation	4,05551	4,45475	3,34183	,96490128
Most Extreme Differences	Absolute	,182	,151	,110	,114
	Positive	,127	,108	,070	,103
	Negative	-,182	-,151	-,110	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,994	,825	,602	,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,276	,504	,861	,831

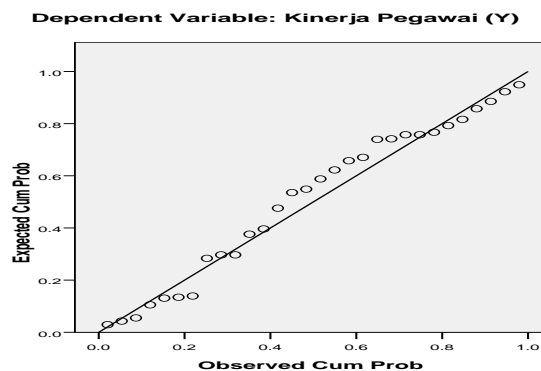
*a Test distribution is Normal.*

*b Calculated from data.*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka dapat disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,624 dan *Asymp Sig. (2-tailed)* > 0,05. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal. Kemudian metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residul terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *normal probability plot* pada gambar 4.4.

**Gambar 4.4**  
***Normal Probability Plot***

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



*Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018.*

Berdasarkan gambar di atas, penulis bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat dimana variabel bebas. Korelasi yang erat antara variabel bebas akan menyebabkan hasil estimasi yang diperoleh akan jelek atau tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Seharusnya, persamaan regresi yang baik adalah terbebas dari kesalahan multikolinearitas. Dalam menguji ada atau

tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinieritas apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
*Coefficients(a)*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Promosi Jabatan (X1)	,412	2,426
Kompensasi (X2)	,412	2,426

*a* Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2018.

Sesuai dengan tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,426 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,412 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Karena nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

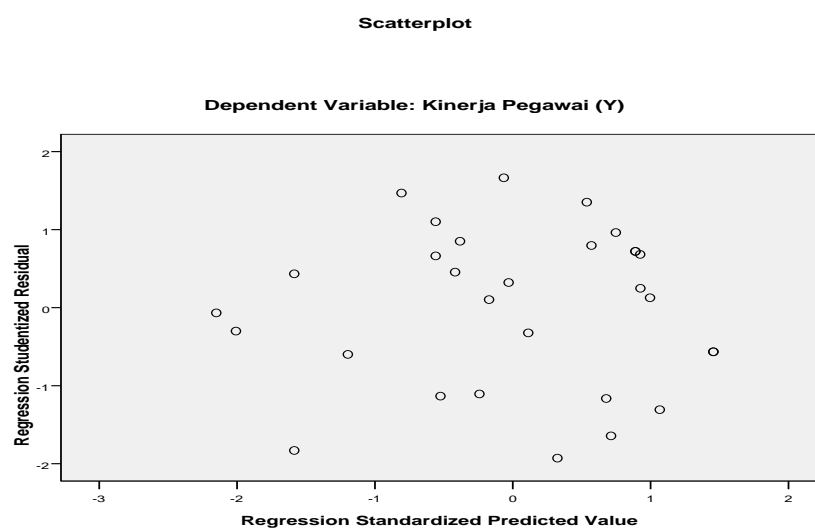
### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan. Varians dalam residual antara pengamatan. Jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi



heterokedastisitas. Dengan menggunakan metode grafik dan diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastiitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Gambar 4.5**  
**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.7 di atas diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 15.0 for Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar di atas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratu dari titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah melihat pengaruh Promosi Jabatan dan kompensasi terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido. Secara bersama (simultan) mengatakan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido. Dapat dilihat dibawah ini.

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4.12:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**  
*Coefficients(a)*

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,292	5,652		,582	,565
	Promosi Jabatan (X1)	,356	,153	,391	2,327	,028
	Kompensasi (X2)	,594	,204	,490	2,916	,007

*a* Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini.

#### 1) Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )

Pada Tabel 4.12 di atas, bahwa  $t_{hitung}$  variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,327 dan tingkat signifikan sebesar 0,028. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  sebesar 1,703 (dilihat pada lampiran 7). Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,327) >  $t_{tabel}$  (1,703) dan tingkat signifikansi 0,028 <

(0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido.

## 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Pada tabel di atas, terlihat bahwa  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,916 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  sebesar 1,703 (dilihat pada lampiran 7). Karena nilai  $t_{hitung}$  ( $2,916$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,703$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido.

## 2. Uji F (Simultan)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5%. Hasil pengujiannya dapat dilihat tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVA(b)**

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,267	2	163,634	29,513	,000(a)
	Residual	149,699	27	5,544		
	Total	476,967	29			

*a Predictors: (Constant), Kompensasi ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_1$ )*

*b Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)*

Dari tabel 4.13 menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $29,513 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,354 pada  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  dengan  $\alpha = 5\%$  (dilihat pada lampiran 8). Artinya bahwa semua variabel bebas (Promosi Jabatan dan Kompensasi) mampu menjelaskan variabel bebas (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Determinasi**  
*Model Summary(b)*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828(a)	,686	,663	2,35466

*a Predictors: (Constant), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)*

*b Dependent Variabel: Kinerja Pegawai*

Dari hasil pengolahan data di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,686 (686%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 68,6% keragaman variabel terikat (Kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (Promosi Jabatan dan Kompensasi) sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

### 4.6 Pembahasan

Dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 3,292 + 0,356X_1 + 0,594X_2$$

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Promosi Jabatan dan Kompensasi) akan meningkatkan Kinerja Pegawai atau sebaliknya.

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Pegawai

$b_0$  = 3,292

$b_1$  = 0,356

$b_2$  = 0,594

$X_1, X_2$  = Promosi Jabatan dan Kompensasi

Sesuai dengan persamaan regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $b_0$ ) = 3,292, menunjukkan nilai positif bahwa jika variabel Promosi Jabatan dan kompensasi = 0, maka kinerja pegawai Kantor Camat Gido akan sebesar 3,292.
2. Koefisien Regresi Promosi Jabatan ( $b_1$ ) = 0,356, menunjukkan pengaruh positif antara Promosi Jabatan dengan kinerja pegawai Kantor Camat Gido, hal ini menunjukkan semakin baik Promosi Jabatan di Kantor Camat Gido maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel Promosi Jabatan naik 1 satuan maka kinerja pegawai Kantor Camat Gido juga akan naik sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

3. Koefisien Regresi Kompensasi ( $b_2$ ) = 0,594, menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai Kantor Camat Gido, hal ini menunjukkan semakin baiknya kompensasi yang diterapkan di Kantor Camat Gido akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka kinerja pegawai Kantor Camat Gido juga akan naik sebesar 0,594 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani dkk., (2016) tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh 1) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) promosi jabatan terhadap kompensasi, 3) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dan 4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari 1) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,875. 2) promosi jabatan terhadap kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0,318. 3) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,752. dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort* dengan nilai koefisien sebesar 430.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Hal tersebut dijelaskan dalam Tabel 5 yang menyatakan nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai sebesar 2,284 dan dari variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 2,126. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Promosi Jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan maka variabel Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95% yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,327 dan tingkat signifikan sebesar 0,028. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Karena nilai  $t_{hitung} (2,327) > t_{tabel} (1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,028 < (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido.
2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,916 dan tingkat signifikan sebesar 0,007. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Karena nilai  $t_{hitung} (2,916) > t_{tabel} (1,703)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido.



3. Bahwa Promosi Jabatan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $29,513 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,354$  pada  $dk = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  dengan  $\alpha = 5\%$ . Artinya bahwa semua variabel bebas (Promosi Jabatan dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel bebas (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan maka antara promosi jabatan dan mutasi ditingkatkan penerapan mutasi agar memotivasi pegawai menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada Pemerintah Kabupaten Nias agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak bagi pegawainya khususnya pemberian bonus yang lebih menarik karena dengan kompensasi yang baik maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Gido khususnya akan terpenuhi dan kinerja pegawai akan terus meningkat.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapatnya pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gido Kabupaten Nias. Untuk kedepannya ada baiknya jika pimpinan Kantor Camat Gido lebih memperhatikan promosi jabatan dan kompensasi bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja guna untuk menunjang semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Mujiati, Ni Wawayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Kewirausahaan*. Volume XIII; 88-101).
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akademika*. Volume XIV; 87-92).
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Muhammad Isa. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*. Volume 1; 1-13).
- Krismasari, Dini dan Frianto, Agus. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume II; 1584-1592).
- Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*. Volume III; 28-31).
- Kusuma, Malaga Dirk. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*. Volume I; 1388-1400).
- Munadiah, Malik, Ihyani dan Burhanuddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume I; 251-264).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozzaid, Yusron, Herlambang, Toni dan Meyrista Devi, Anggun. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Volume I; 201-220).
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI.
- Suminar, Ari Cahyo, Mukzam, M. Djudi dan Ruhana, Ika. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume XXVI;1-10).
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, Luh Putu Darmika, Susila, Gede Putu Agus Jana dan Bagia, I Wayan. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume IV; 1-10).

Lampiran 1

## **KUESIONER PENELITIAN**

Terima kasih atas partisipasi Bpk/Ibu/Sdr/i menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini, yang merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Surfin Giawa  
NIM : 13100121419  
Prodi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nias Selatan.  
Judul Penelitian : Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias.

Data isian Bpk/Ibu/Sdr/Sdri akan dijaga kerahasiannya. Sebagai salah satu sumber informasi ilmiah untuk memenuhi penyelesaian Skripsi Program Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nias Selatan. Saya sangat menghormati kejujuran Bpk/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini, dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi instansi untuk menciptakan manajemen yang tangguh dan solid, sebagai landasan utama tercapainya keberhasilan organisasi. Atas perhatian dan partisipasi Bpk/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**SURFIN GIAWA**  
**NPM. 13100121419**

Nama Responden :

Alamat :

Pekerjaan :

Berikan tanda *cek* (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara dengan penilaian responden: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju

#### A. VARIABEL PROMOSI JABATAN (X<sub>1</sub>)

Butir Pernyataan	Penilaian Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
<b>a. Pengalaman Kerja</b>					
1. Pengalaman kerja yang pegawai miliki dijadikan sebagai dasar untuk dipromosikan di jabatan tertentu.					
2. Saya dipromosi di jabatan tertentu karena saya mampu menguasai setiap pekerjaan yang diberikan.					
3. Pengalaman kerja yang saya miliki menjadi dasar untuk perhatian atasan.					
<b>b. Spesialis Pendidikan</b>					
4. Saya dipromosikan di jabatan yang lebih tinggi karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
5. Saya dipromosikan di jabatan tertentu karena saya memiliki keahlian khusus.					
<b>c. Loyalitas</b>					
6. Saya diperhatikan atasan karena saya patuh dengan aturan yang berlaku di kantor.					
7. Komitmen kerja yang saya miliki menjadi bahan pertimbangan untuk promosi jabatan.					
<b>d. Prestasi Kerja</b>					
8. Prestasi kerja yang saya miliki menjadi bahan pertimbangan untuk dipromosikan.					
9. Prestasi kerja yang saya miliki menjadi persyaratan dalam promosi jabatan.					
10. Prestasi kerja yang saya capai membawa keberuntungan dengan pemberian pangkat pilihan.					

**B. VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)**

Butir Pernyataan	Penilaian Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
<b>a. Kompensasi Finansial</b>					
11. Saya merasa puas dengan gaji yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Nias.					
12. Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan pemerintah.					
13. Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan pemerintah.					
14. Saya merasa puas dengan SPPD yang diberikan pemerintah.					
15. Saya merasa puas dengan honor yang ditentukan oleh pemerintah.					
<b>b. Kompensasi Non Finansial</b>					
16. Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang ada di kantor.					
17. Saya merasa nyaman karena lingkungan kerjanya kondusif.					
18. Saya merasa senang dengan perhatian dari pimpinan.					
19. Saya merasa senang dengan tunjang fasilitas yang diberikan.					
20. Saya merasa nyaman dengan sarana dan prasana yang tersedia di kantor.					

### C. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Butir Pernyataan	Penilaian Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
<b>a. Kuantitas</b>					
21. Saya dapat menyelesaikan segala bentuk tugas dalam periode tertentu.					
22. Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
23. Pelaksanaan kegiatan kerja di kantor berjalan dengan baik.					
<b>b. Satuan Hasil</b>					
24. Seluruh pekerjaan dalam periode tertentu terselesaikan dengan baik.					
25. Seluruh pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan.					
<b>c. Kualitas</b>					
26. Saya dan rekan kerja mampu mewujudkan tujuan yang dikehendaki bersama.					
27. Saya dan rekan kerja dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.					
<b>d. Waktu</b>					
28. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
29. Saya bekerja dengan baik tanpa membuang-buang waktu.					
30. Pelaksanaan kegiatan kerja berjalan dengan baik dan sesuai dengan runtun waktu yang dibutuhkan.					

Lampiran 2  
Data Ujicoba Angket Penelitian

Data Ujicoba Variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)

Res	Skor Item Pernyataan										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
R1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
R6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
<b>Σ</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>312</b>

Data Ujicoba Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Res	Skor Item Pernyataan										Skor
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
R4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
<b>Σ</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>389</b>



**Data Ujicoba Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Res</b>	<b>Skor Item Pernyataan</b>										<b>Skor</b>
	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
R2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>38</b>
R3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	<b>48</b>
R4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>46</b>
R5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
R6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>38</b>
R7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>20</b>
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
$\Sigma$	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>388</b>

**Lampiran 3**

**Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Promosi Jabatan) Pada Uji Coba N=10**

**Correlations**

		Skor_1	Skor_2	Skor_3	Skor_4	Skor_5	Skor_6	Skor_7	Skor_8	Skor_9	Skor_10	Skor_Total
Skor_1	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,845**	,845**	1,000**	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_2	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,845**	,845**	1,000**	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,845**	,845**	1,000**	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,002	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_4	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,845**	,845**	1,000**	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,002	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_5	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,845**	,845**	1,000**	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,002	,002	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_6	Pearson Correlation	,845**	,845**	,845**	,845**	,845**	1	1,000**	,845**	,845**	,423	,869**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,002		,000	,002	,002	,224	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_7	Pearson Correlation	,845**	,845**	,845**	,845**	,845**	1,000**	1	,845**	,845**	,423	,869**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,002	,002	,000		,002	,002	,224	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_8	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,845**	,845**	1	1,000**	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002		,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_9	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,845**	,845**	1,000**	1	,786**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000		,007	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_10	Pearson Correlation	,786**	,786**	,786**	,786**	,786**	,423	,423	,786**	,786**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,007	,007	,007	,224	,224	,007	,007		,008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,869**	,869**	,998**	,998**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,008	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

**Uji Reliability Variabel X<sub>1</sub> (Promosi Jabatan) Pada Uji Coba N=10**

*Reliability/variables=Skor\_1 Skor\_2 Skor\_3 Skor\_4 Skor\_5 Skor\_6 Skor\_7 Skor\_8 Skor\_9 Skor\_10  
/scale('all variables') all  
/model=alpha.*

**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.988	10

**Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) Pada Uji Coba N=10**

**Correlations**

		Skor_11	Skor_12	Skor_13	Skor_14	Skor_15	Skor_16	Skor_17	Skor_18	Skor_19	Skor_20	Skor_Total
Skor_11	Pearson Correlation	1	,843**	,692*	,839**	,839**	,602	,742*	,839**	,692*	,742*	,822**
	Sig. (2-tailed)		,002	,027	,002	,002	,065	,014	,002	,027	,014	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_12	Pearson Correlation	,843**	1	,855**	,942**	,942**	,801**	,881**	,942**	,855**	,881**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,000	,000	,005	,001	,000	,002	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_13	Pearson Correlation	,692*	,855**	1	,942**	,942**	,939**	,881**	,942**	1,000**	,881**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_14	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1	1,000**	,898**	,948**	1,000**	,942**	,948**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_15	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1,000**	1	,898**	,948**	1,000**	,942**	,948**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_16	Pearson Correlation	,602	,801**	,939**	,898**	,898**	1	,948**	,898**	,939**	,827**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,065	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_17	Pearson Correlation	,742*	,881**	,881**	,948**	,948**	,948**	1	,948**	,881**	,888**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_18	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1,000**	1,000**	,898**	,948**	1	,942**	,948**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_19	Pearson Correlation	,692*	,855**	1,000**	,942**	,942**	,939**	,881**	,942**	1	,881**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_20	Pearson Correlation	,742*	,881**	,881**	,948**	,948**	,827**	,888**	,948**	,881**	1	,944**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,001	,000	,000	,003	,001	,000	,001		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,822**	,941**	,956**	,997**	,997**	,923**	,957**	,997**	,956**	,944**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

**Uji Reliability Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) Pada Uji Coba N=10**

Reliability/variables=Skor\_11 Skor\_12 Skor\_13 Skor\_14 Skor\_15 Skor\_16 Skor\_17 Skor\_18 Skor\_19 Skor\_20  
/Scale('all variables') all  
/model=alpha.

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.988	10

### Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) Pada Uji Coba N=10

#### Correlations

		Skor 21	Skor 22	Skor 23	Skor 24	Skor 25	Skor 26	Skor 27	Skor 28	Skor 29	Skor 30	Skor Total
Skor_21	Pearson Correlation	1	,843**	,692*	,839**	,839**	1,000**	,843**	,692*	,839**	,839**	,882**
	Sig. (2-tailed)		,002	,027	,002	,002	,000	,002	,027	,002	,002	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_22	Pearson Correlation	,843**	1	,855**	,942**	,942**	,843**	1,000**	,855**	,942**	,942**	,962**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_23	Pearson Correlation	,692*	,855**	1	,942**	,942**	,692*	,855**	1,000**	,942**	,942**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002		,000	,000	,027	,002	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_24	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1	1,000**	,839**	,942**	,942**	1,000**	1,000**	,993**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_25	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1,000**	1	,839**	,942**	,942**	1,000**	1,000**	,993**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_26	Pearson Correlation	1,000**	,843**	,692*	,839**	,839**	1	,843**	,692*	,839**	,839**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,027	,002	,002		,002	,027	,002	,002	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_27	Pearson Correlation	,843**	1,000**	,855**	,942**	,942**	,843**	1	,855**	,942**	,942**	,962**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,000	,000	,002		,002	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_28	Pearson Correlation	,692*	,855**	1,000**	,942**	,942**	,692*	,855**	1	,942**	,942**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,000	,000	,000	,027	,002		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_29	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1,000**	1,000**	,839**	,942**	,942**	1	1,000**	,993**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_30	Pearson Correlation	,839**	,942**	,942**	1,000**	1,000**	,839**	,942**	,942**	1,000**	1	,993**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	,882**	,962**	,932**	,993**	,993**	,882**	,962**	,932**	,993**	,993**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

### Uji Reliability Variabel Y (Kinerja Pegawai) Pada Uji Coba N=10

Reliability/variables=Skor\_21 Skor\_22 Skor\_23 Skor\_24 Skor\_25 Skor\_26 Skor\_27 Skor\_28 Skor\_29 Skor\_30  
/Scale('all variables') all  
/model=alpha.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.989	10

Lampiran 4  
Rekapitulasi Data Penelitian

Rekapitulasi Data Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ )

Res	Skor Item Pernyataan										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
R2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
R3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
R4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
R5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	41
R6	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	42
R7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R8	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	43
R9	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
R10	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	43
R11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
R12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
R13	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
R14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
R15	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	40
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	39
R18	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	40
R19	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
R20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
R21	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
R22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R25	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
R26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
R28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
R29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R30	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
$\Sigma$	153	159	154	153	160	157	161	163	153	153	1566

**Rekapitulasi Data Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Res	Skor Item Pernyataan										Skor Total
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
<b>R1</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>R2</b>	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	<b>46</b>
<b>R3</b>	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>41</b>
<b>R4</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>46</b>
<b>R5</b>	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	<b>40</b>
<b>R6</b>	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>R7</b>	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>45</b>
<b>R8</b>	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	<b>44</b>
<b>R9</b>	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
<b>R10</b>	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	<b>43</b>
<b>R11</b>	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>R12</b>	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	<b>42</b>
<b>R13</b>	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>R14</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>R15</b>	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>42</b>
<b>R16</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>43</b>
<b>R17</b>	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>R18</b>	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	<b>42</b>
<b>R19</b>	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>R20</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>R21</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	<b>47</b>
<b>R22</b>	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>44</b>
<b>R23</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>46</b>
<b>R24</b>	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
<b>R25</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>48</b>
<b>R26</b>	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	<b>43</b>
<b>R27</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>46</b>
<b>R28</b>	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	<b>44</b>
<b>R29</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>48</b>
<b>R30</b>	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>45</b>
<b>Σ</b>	<b>153</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>153</b>	<b>160</b>	<b>157</b>	<b>161</b>	<b>163</b>	<b>153</b>	<b>163</b>	<b>1576</b>

**Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Res	Skor Item Pernyataan										Skor Total
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
<b>R1</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
<b>R2</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>49</b>
<b>R3</b>	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>44</b>
<b>R4</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>R5</b>	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>45</b>
<b>R6</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>R7</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>R8</b>	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	<b>44</b>
<b>R9</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	<b>44</b>
<b>R10</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>48</b>
<b>R11</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	<b>37</b>
<b>R12</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>R13</b>	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	<b>37</b>
<b>R14</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R15</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	<b>45</b>
<b>R16</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>R17</b>	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>R18</b>	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>44</b>
<b>R19</b>	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	<b>35</b>
<b>R20</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>R21</b>	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>45</b>
<b>R22</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>41</b>
<b>R23</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>R24</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>48</b>
<b>R25</b>	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>R26</b>	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
<b>R27</b>	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>R28</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>R29</b>	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
<b>R30</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>∑</b>	<b>153</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>153</b>	<b>160</b>	<b>157</b>	<b>161</b>	<b>163</b>	<b>153</b>	<b>153</b>	<b>1331</b>

Lampiran 6

**Validitas Data Variabel X<sub>1</sub> (Promosi Jabatan) Pada N=30**

Correlations

		Skor_1	Skor_2	Skor_3	Skor_4	Skor_5	Skor_6	Skor_7	Skor_8	Skor_9	Skor_10	Skor_Total
Skor_1	Pearson Correlation	1	,474**	,676**	,881**	,442*	,263	,045	,353	,381*	,353	,671**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,015	,160	,814	,056	,038	,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_2	Pearson Correlation	,474**	1	,413*	,524**	,638**	,442*	,157	,141	,119	,141	,557**
	Sig. (2-tailed)	,008		,023	,003	,000	,014	,409	,459	,531	,459	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_3	Pearson Correlation	,676**	,413*	1	,813**	,159	,154	-.082	,000	,038	,000	,399*
	Sig. (2-tailed)	,000	,023		,000	,401	,418	,665	1,000	,842	1,000	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_4	Pearson Correlation	,881**	,524**	,813**	1	,280	,232	,040	,232	,258	,232	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,134	,218	,835	,218	,169	,218	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_5	Pearson Correlation	,442*	,638**	,159	,280	1	,320	,255	,320	,298	,320	,579**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,401	,134		,085	,174	,085	,110	,085	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_6	Pearson Correlation	,263	,442*	,154	,232	,320	1	,778**	,496**	,476**	,496**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,160	,014	,418	,218	,085		,000	,005	,008	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_7	Pearson Correlation	,045	,157	-.082	,040	,255	,778**	1	,417*	,404*	,417*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,814	,409	,665	,835	,174	,000		,022	,027	,022	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_8	Pearson Correlation	,353	,141	,000	,232	,320	,496**	,417*	1	,973**	1,000**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,056	,459	1,000	,218	,085	,005	,022		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_9	Pearson Correlation	,381*	,119	,038	,258	,298	,476**	,404*	,973**	1	,973**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,038	,531	,842	,169	,110	,008	,027	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_10	Pearson Correlation	,353	,141	,000	,232	,320	,496**	,417*	1,000**	,973**	1	,809**
	Sig. (2-tailed)	,056	,459	1,000	,218	,085	,005	,022	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,671**	,557**	,399*	,606**	,579**	,740**	,572**	,809**	,804**	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,029	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Uji Reliability Variabel X<sub>1</sub> (Promosi Jabatan) Pada N=30**

Reliability/variables=Skor\_1 Skor\_2 Skor\_3 Skor\_4 Skor\_5 Skor\_6 Skor\_7 Skor\_8 Skor\_9 Skor\_10  
/scale('all variables') all  
/model=alpha.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	10



**Validitas Data Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) Pada N=30**

**Correlations**

		Skor 11	Skor 12	Skor 13	Skor 14	Skor 15	Skor 16	Skor 17	Skor 18	Skor 19	Skor 20	Skor Total
Skor_11	Pearson Correlation	1	,840**	,477**	-,239	-,098	,152	-,034	,155	-,220	-,195	,478**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,203	,606	,423	,859	,413	,243	,302	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_12	Pearson Correlation	,840**	1	,529**	-,162	-,249	,152	,051	,155	-,135	-,195	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,392	,184	,423	,790	,413	,476	,302	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_13	Pearson Correlation	,477**	,529**	1	,055	,186	,349	,077	,151	,170	,021	,659**
	Sig. (2-tailed)	,008	,003		,773	,326	,059	,687	,427	,370	,912	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_14	Pearson Correlation	-,239	-,162	,055	1	,280	,339	,350	,448*	,627**	,719**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,203	,392	,773		,134	,067	,058	,013	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_15	Pearson Correlation	-,098	-,249	,186	,280	1	,312	,032	,219	,327	,428*	,409*
	Sig. (2-tailed)	,606	,184	,326	,134		,093	,867	,245	,078	,018	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_16	Pearson Correlation	,152	,152	,349	,339	,312	1	,284	,535**	,262	,168	,651**
	Sig. (2-tailed)	,423	,423	,059	,067	,093		,128	,002	,161	,375	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_17	Pearson Correlation	-,034	,051	,077	,350	,032	,284	1	,327	,205	,274	,426*
	Sig. (2-tailed)	,859	,790	,687	,058	,867	,128		,077	,276	,143	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_18	Pearson Correlation	,155	,155	,151	,448*	,219	,535**	,327	1	,082	,314	,596**
	Sig. (2-tailed)	,413	,413	,427	,013	,245	,002	,077		,667	,091	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_19	Pearson Correlation	-,220	-,135	,170	,627**	,327	,262	,205	,082	1	,446*	,449*
	Sig. (2-tailed)	,243	,476	,370	,000	,078	,161	,276	,667		,014	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_20	Pearson Correlation	-,195	-,195	,021	,719**	,428*	,168	,274	,314	,446*	1	,489**
	Sig. (2-tailed)	,302	,302	,912	,000	,018	,375	,143	,091	,014		,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,478**	,504**	,659**	,552**	,409*	,651**	,426*	,596**	,449*	,489**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,005	,000	,002	,025	,000	,019	,001	,013	,006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Uji Reliability Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) Pada N=30**

Reliability/variables=Skor\_11 Skor\_12 Skor\_13 Skor\_14 Skor\_15 Skor\_16 Skor\_17 Skor\_18 Skor\_19 Skor\_20  
/Scale('all variables') all  
/model=alpha.

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.694	10

**Validitas Data Variabel Y (Kinerja Pegawai) Pada N=30**

**Correlations**

		Skor_21	Skor_22	Skor_23	Skor_24	Skor_25	Skor_26	Skor_27	Skor_28	Skor_29	Skor_30	Skor Total
Skor_21	Pearson Correlation	1	,474**	,676**	,881**	,442*	,385*	,259	,508**	,502**	,465**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,015	,036	,167	,004	,005	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_22	Pearson Correlation	,474**	1	,413*	,524**	,638**	,266	,202	,261	,416*	,508**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,008		,023	,003	,000	,155	,285	,164	,022	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_23	Pearson Correlation	,676**	,413*	1	,813**	,159	,291	,356	,363*	,261	,324	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023		,000	,401	,119	,053	,049	,163	,081	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_24	Pearson Correlation	,881**	,524**	,813**	1	,280	,339	,350	,448*	,442*	,409*	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,134	,067	,058	,013	,014	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_25	Pearson Correlation	,442*	,638**	,159	,280	1	,312	,032	,219	,538**	,550**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,401	,134		,093	,867	,245	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_26	Pearson Correlation	,385*	,266	,291	,339	,312	1	,284	,535**	,626**	,801**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,036	,155	,119	,067	,093		,128	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_27	Pearson Correlation	,259	,202	,356	,350	,032	,284	1	,327	,465**	,438*	,522**
	Sig. (2-tailed)	,167	,285	,053	,058	,867	,128		,077	,010	,015	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_28	Pearson Correlation	,508**	,261	,363*	,448*	,219	,535**	,327	1	,420*	,595**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,004	,164	,049	,013	,245	,002	,077		,021	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_29	Pearson Correlation	,502**	,416*	,261	,442*	,538**	,626**	,465**	,420*	1	,812**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,005	,022	,163	,014	,002	,000	,010	,021		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_30	Pearson Correlation	,465**	,508**	,324	,409*	,550**	,801**	,438*	,595**	,812**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,010	,004	,081	,025	,002	,000	,015	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,781**	,672**	,646**	,765**	,605**	,706**	,522**	,655**	,800**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Uji Reliability Variabel Y (Kinerja Pegawai) Pada N=30**

Reliability/variables=Skor\_21 Skor\_22 Skor\_23 Skor\_24 Skor\_25 Skor\_26 Skor\_27 Skor\_28 Skor\_29 Skor\_30  
/Scale('all variables') all  
/model=alpha.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	10

## Lampiran 6

### Nilai-Nilai *r Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	<b>0,632</b>	0,765	34	0,399	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
22	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber. Sugiyono (2008.524)

Lampiran 7

Tabel T, Tabel F dan Tabel *ChisQuare*

df	Tabel T		Tabel F		Tabel ChisQuare	
	1 %	5%	1%	5%	1%	5%
1	31,821	6,314	4999,5	199,5	6,635	3,841
2	6,965	2,92	99	19	9,21	5,991
3	4,541	2,353	30,817	9,552	11,345	7,815
4	3,747	2,132	18	6,944	13,277	9,488
5	3,365	2,015	13,274	5,768	15,086	11,07
6	3,143	1,943	10,925	5,143	16,812	12,592
7	2,998	1,895	9,547	4,737	18,475	14,067
8	2,896	1,86	8,649	4,459	20,09	15,507
9	2,821	1,833	8,022	4,256	21,666	16,919
10	2,764	1,812	7,559	4,103	23,209	18,307
11	2,718	1,796	7,206	3,982	24,725	19,675
12	2,681	1,782	6,927	3,885	26,217	21,026
13	2,65	1,771	6,701	3,806	27,688	22,362
14	2,624	1,761	6,515	3,739	29,141	23,685
15	2,602	1,753	6,359	3,682	30,578	24,996
16	2,583	1,746	6,226	3,634	32	26,296
17	2,567	1,74	6,112	3,592	33,409	27,587
18	2,552	1,734	6,013	3,555	34,805	28,869
19	2,539	1,729	5,926	3,522	36,191	30,144
20	2,528	1,725	5,849	3,493	37,566	31,41
21	2,518	1,721	5,78	3,467	38,932	32,671
22	2,508	1,717	5,719	3,443	40,289	33,924
23	2,5	1,714	5,664	3,442	41,638	35,172
24	2,492	1,711	5,614	3,403	42,98	36,415
25	2,485	1,708	5,568	3,385	44,314	37,652
26	2,479	1,706	5,526	3,369	45,642	38,885
27	2,473	<b>1,703</b>	5,488	<b>3,354</b>	46,963	40,113
28	2,467	1,701	5,453	3,34	48,278	41,337
29	2,462	1,699	5,42	3,328	49,588	42,557
30	2,457	1,697	5,39	3,316	50,892	43,773
31	2,453	1,696	5,362	3,305	52,191	44,985
32	2,449	1,694	5,336	3,295	53,486	46,194
33	2,445	1,692	5,312	3,285	54,776	47,4
34	2,441	1,691	5,289	3,276	56,061	48,602
35	2,438	1,69	5,268	3,267	57,342	49,802
36	2,434	1,688	5,248	3,259	58,619	50,998
37	2,431	1,687	5,229	3,252	59,893	52,192
38	2,429	1,686	5,211	3,245	61,162	53,384
39	2,426	1,685	5,194	3,238	62,428	54,572
40	2,423	1,684	5,179	3,232	63,691	55,758
41	2,421	1,683	5,163	3,226	64,95	56,942
42	2,418	1,682	5,149	3,22	66,206	58,124
43	2,416	1,681	5,136	3,214	67,459	59,304

44	2,414	1,68	5,123	3,209	68,71	60,481
45	2,412	1,679	5,11	3,204	69,957	61,656
46	2,41	1,679	5,099	3,2	71,201	62,83
47	2,408	1,678	5,087	3,195	72,443	64,001
48	2,407	1,677	5,077	3,191	73,683	65,171
49	2,405	1,677	5,066	3,187	74,919	66,339
50	2,403	1,676	5,057	3,183	76,154	67,505
51	2,402	1,675	5,047	3,179	77,386	68,669
52	2,4	1,675	5,038	3,175	78,616	69,832
53	2,399	1,674	5,03	3,172	79,843	70,993
54	2,397	1,674	5,021	3,168	81,069	72,153
55	2,396	1,673	5,013	3,165	82,292	73,311
56	2,395	1,673	5,006	3,162	83,513	74,468
57	2,394	1,672	4,998	3,159	84,733	75,624
58	2,392	1,672	4,991	3,156	85,95	76,778
59	2,391	1,671	4,984	3,153	87,166	77,931
60	2,39	1,671	4,977	3,15	88,379	79,082
61	2,389	1,67	4,971	3,148	89,591	80,232
62	2,388	1,67	4,965	3,145	90,802	81,381
63	2,387	1,669	4,959	3,143	92,01	82,529
64	2,386	1,669	4,953	3,14	93,217	83,675
65	2,385	1,669	4,947	3,138	94,422	84,821
66	2,383	1,668	4,942	3,136	95,626	85,965
67	2,383	1,668	4,937	3,134	96,828	87,108
68	2,382	1,668	4,932	3,132	98,028	88,25
69	2,382	1,667	4,927	3,13	99,228	89,391
70	2,381	1,667	4,922	3,128	100,425	90,531
71	2,38	1,667	4,917	3,126	101,621	91,67
72	2,379	1,666	4,913	3,124	102,816	92,808
73	2,379	1,666	4,908	3,122	104,01	93,945
74	2,378	1,666	4,904	3,12	105,202	95,081
75	2,377	1,665	4,9	3,119	106,393	96,217
76	2,376	1,665	4,896	3,117	107,583	97,351
77	2,376	1,665	4,892	3,115	108,771	98,484
78	2,375	1,665	4,888	3,114	109,958	99,617
79	2,374	1,664	4,884	3,112	111,144	100,749
80	2,374	1,664	4,881	3,111	112,329	101,879
81	2,373	1,664	4,877	3,109	113,512	103,01
82	2,373	1,664	4,874	3,108	114,695	104,139
83	2,372	1,663	4,87	3,107	115,876	105,267
84	2,372	1,663	4,867	3,105	117,057	106,395
85	2,371	1,663	4,864	3,104	118,236	107,522
86	2,37	1,663	4,861	3,103	119,414	108,648
87	2,37	1,663	4,858	3,101	120,591	109,773
88	2,369	1,662	4,855	3,1	121,767	110,898
89	2,369	1,662	4,852	3,099	122,942	112,022
90	2,368	1,662	4,849	3,098	124,116	113,145
91	2,368	1,662	4,846	3,097	125,289	114,268

92	2,368	1,662	4,884	3,095	126,462	115,39
93	2,367	1,661	4,841	3,094	127,633	116,511
94	2,367	1,661	4,838	3,093	128,803	117,632
95	2,366	1,661	4,836	3,092	129,973	118,752
96	2,366	1,661	4,833	3,091	131,141	119,871
97	2,365	1,661	4,831	3,09	132,309	120,99
98	2,365	1,661	4,829	3,089	133,476	122,108
99	2,365	1,66	4,826	3,088	134,642	123,225
100	2,,364	1,66	4,824	3,087	135,807	124,342
101	2,364	1,66	4,822	3,086	136,971	125,458
102	2,363	1,66	4,819	3,085	138,134	126,574
103	2,363	1,66	4,817	3,085	139,297	127,689
104	2,363	1,66	4,815	3,084	140,459	128,804
105	2,362	1,659	4,813	3,083	141,62	129,918
106	2,362	1,659	4,811	3,082	142,78	131,031
107	2,362	1,659	4,809	3,081	143,94	132,144
108	2,361	1,659	4,807	3,08	145,099	133,257
109	2,361	1,659	4,805	3,08	146,257	134,369
110	2,361	1,659	4,803	3,079	147,414	135,48
111	2,36	1,659	4,802	3,078	148,571	136,591
112	2,36	1,659	4,8	3,077	149,727	137,701
113	2,36	1,658	4,798	3,077	150,882	138,811
114	2,36	1,658	4,796	3,076	152,037	139,921
115	2,359	1,658	4,795	3,075	153,191	141,03
116	2,359	1,658	4,793	3,074	154,344	142,138
117	2,359	1,658	4,791	3,074	155,496	143,246
118	2,358	1,658	4,79	3,073	156,648	144,354
119	2,358	1,658	4,788	3,072	157,8	145,461
120	2,358	1,658	4,787	3,072	158,95	146,567

Sumber, Sugiyono (2008:523)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Surfin Giawa  
Jenis kelamin : Laki-Laki  
Tempat/tanggal lahir : Tuhembuasi, 24 Februari 1992  
Agama : Kristen Protestan  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Desa Tuhembuasi  
Nomor Telp/HP : 0853 5604 7450  
Alamat e-mail : surfingiawa@yahoo.com

### **Pendidikan Formal:**

Sekolah Dasar (2000 - 2006) : SD Negeri 077785 Tuhembuasi  
SMP (2006 - 2009) : Paket B Sawo Kec. Sawo  
SMA (2009 - 2012) : SMK Negeri 1 Idanogawo  
Perguruan Tinggi (2013 - 2018) : S1 Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan