

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Perbedaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan Perusahaan Air Minum (PAM)

Berdasarkan hasil wawancara bersama manajer personalia Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung menjelaskan bahwa PDAM dan PAM merupakan suatu perusahaan yang berbeda. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparatapar eksekutif maupun legislatif daerah. Sedangkan Perusahaan Air Minum (PAM) merupakan perusahaan air minum yang dimiliki dan dikelola oleh perusahaan swasta. Dimana perusahaan air minum yang dikelola oleh swasta umumnya tidak mendapat bantuan dana operasional dari pemerintah. Mereka benar-benar membiayai operasional dari kantong sendiri meski mungkin sebagian dari mereka mengajukan pinjaman dari lembaga keuangan seperti bank. Perusahaan air

minum yang dikelola oleh swasta lebih bersifat bebas dan leluasa tanpa adanya aturan yang mengikat dari pemerintah.¹

2. Sejarah berdirinya PDAM Tirta Cahya Agung

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung merupakan perusahaan milik Pemerintah Daerah (PemDa) Kabupaten Tulungagung yang didirikan pada tahun 1987 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1984 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung Kabupaten Dati II Tulungagung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung. Pada Saat ini penyebutan nama PDAM Tulungagung berubah menjadi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung.

Adapun Kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ini berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 12 Tulungagung, dengan kantor cabang yang tersebar di seluruh kecamatan di Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 12 cabang berkedudukan di wilayah kecamatan antara lain:

- a) PDAM Cabang Ngunut
- b) PDAM Cabang Sumbergempol
- c) PDAM Cabang Rejotangan

¹ Hasil wawancara bagian personalia PDAM Tirta Cahya Agung

- d) PDAM Cabang Bandung
- e) PDAM Cabang Campurdarat
- f) PDAM Cabang Kauman
- g) PDAM Cabang Gondang
- h) PDAM Cabang Pagerwojo
- i) PDAM Cabang Gambiran
- j) PDAM Cabang Sendang
- k) PDAM Cabang Karangrejo
- l) PDAM Cabang Boyolangu

3. Visi, Misi, dan tujuan PDAM Tirta Cahya Agung

a. Visi

Visi yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung adalah : "Mensejahterakan Masyarakat Melalui Pelayanan Air Bersih". Dan diuraikan dalam prinsip dan wawasan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan pelanggan adalah tujuan utama dan kebanggaan PDAM.
- 2) Untuk mencapai kinerja yang maksimal PDAM dengan bijak akan memanfaatkan kemajuan teknologi.
- 3) Kualitas dan kreatifitas karyawan adalah kata kunci bagi keberhasilan Perusahaan.
- 4) Keseluruhan masyarakat adalah sasaran pelayanan PDAM, kepuasan masyarakat dan pelanggan adalah tujuan utama dan kebanggaan PDAM.

- 5) Dengan segala upaya pelayanan terhadap masyarakat.

b. Misi

Sedangkan misi yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung adalah Melayani Air Minum yang Berkualitas, Kuantitas terpenuhi dan Kontinuitas Terjaga”, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku optimal.
- 2) Menyediakan air minum yang berkualitas.
- 3) Kuantitas dan kontinuitas. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
- 4) Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang berkompetensi dan berdaya saing tinggi.
- 5) Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktivitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global.

c. Tujuan

Bahwa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor: 19 Tahun 2012 Bahwa Pendirian PDAM “Tirta Cahya Agung” Kabupaten Tulungagung bertujuan untuk:

- 1) Menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkup usahanya.
- 2) Memberikan kontribusi pada pendapatan asli daerah
- 3) Turut serta meningkatkan perekonomian daerah.

4. Tugas pokok dan fungsi PDAM Tirta Cahya Agung

a. Tugas pokok

Tugas pokok PDAM adalah melaksanakan kegiatan dan menyelenggarakan pengelolaan air minum bagi penduduk di wilayah Kabupaten Tulungagung antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Memproduksi air minum
- 2) Mendistribusikan air minum kepada pelanggan
- 3) Mendirikan, membangun dan/ atau mengelola instalasi air minum
- 4) Membentuk dan mengembangkan unit usaha.

b. Fungsi

- 1) Perencanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mempersiapkan, mengolah, menelaah/ membahas dan menyusun non teknis serta program kerja.
- 2) Mengorganisir segala usaha dan kegiatan untuk menyelenggarakan kegiatan teknis dan non teknis.
- 3) Melaksanakan segala usaha dan kegiatan untuk menciptakan kesatuan dan keserasian langkah dalam rangka peningkatan perkembangan di bidang air minum.
- 4) Pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan terhadap segala pelaksanaan tugas-tugas baik dibidang teknis dan non teknis sesuai kebijaksanaan yang

ditetapkan oleh Kepala Daerah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

5. Data-data internal Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung

Tabel 4.1
Jumlah karyawan PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018

Bagian/jabatan	Status	
	Status tetap	Status tidak tetap
Direksi	1	-
Satuan pengawas intern	4	-
Bagian keuangan	12	1
Bagian umum	41	1
Bagian hub. Langganan	14	4
Bagian produksi	13	
Bagian distribusi	14	5
Bagian perencanaan tehnik	5	2
Bagian perawatan tehnik	32	10
Jumlah	136	23

Sumber: Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung

Tabel 4.2
Jumlah pelanggan PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah pelanggan
2016	23.680
2017	24.806
2018	25.812

Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung

² Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4.3
Tarif Pembayaran PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018

No	Jenis Pelanggan	Pemakaian Progresif	Tarif Progresif Kota	Tarif Progresif Cabang
1	Sosial Umum	0-10	2.280	1.900
		11-20	2.530	2.150
		>20	2.780	2.400
2	Rumah Tangga A	0-10	2.500	2.290
		11-20	3.210	2.590
		>20	3.650	3.300
3	Instansi Pemerintah	0-10	3.440	2.820
		11-20	3.790	3.420
		>20	4.670	4.320
4	Niaga	0-10	4.300	3.890
		11-20	4.780	4.220
		>20	5.380	4.820
5	Industri	0-10	6.160	5.750
		11-20	6.600	6.210
		>20	7.220	6.800

Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung

Tabel 4.4
Jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan pada tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah karyawan
2016	9
2017	7
2018	10

Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung

Tabel 4.5
Jenis kompensasi pada PDAM Tirta Cahya Agung tahun 2016-2018

Kompensasi finansial		Kompensasi non finansial
Langsung	Tidak langsung	
Gaji	Asuransi (diberikan dalam bentuk BPJS Kesehatan)	Lingkungan kerja kondusif
Insentif (bekisar antara Rp.300.000-600.000)	Kendaraan	
Pembayaran tertanggung (diberikan dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan)	Tunjangan istri/suami/anak	
	Pensiun (Dapenma)	

Sumber : hasil wawancara bagian personalia PDAM Tirta Cahya Agung

Tabel 4.6
Pelatihan rutin di PDAM Tirta Cahya Agung

No.	Nama pelatihan	Lamanya
1	Bimbingan teknis pelaksanaan program hibah air minum	3 hari
2	Bimbingan teknis teknologi strategi penurunan non renewable water (NRW)	2 hari
3	Pelatihan pembekalan penanggungjawab sistem informasi manajemen program hibah air minum	2 hari
4	Pelatihan strategi pengadaan barang dan jasa di PDAM	2 hari
5	Pelatihan teknis mengenai server aplikasi manajemen aset	1 hari
6	Pelatihan teknis sistem informasi geografis	5 hari
7	Pelatihan teknis pengembangan SPAM IKK baru PDAM tulungagung	2 hari

Sumber : Dokumentasi PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung

B. Deskripsi Data Responden dan Deskripsi Variabel

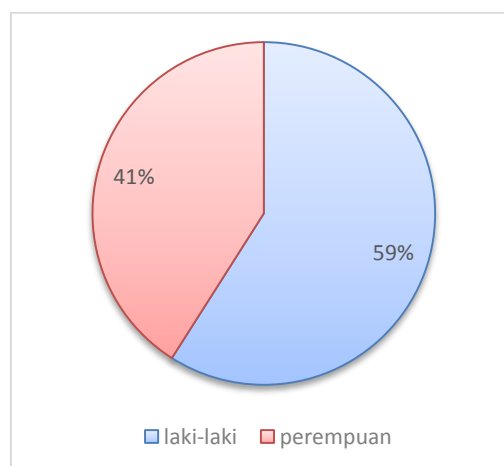
1. Deskripsi Data

Deskripsi data responden diperlukan untuk menggambarkan keadaan responden yang bisa memberikan informasi untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, deskripsi responden dibagi menjadi 5 bagian, yaitu jenis kelamin, usia pendidikan, lama bekerja dan posisi atau jabatan karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.1
Jenis kelamin responden



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

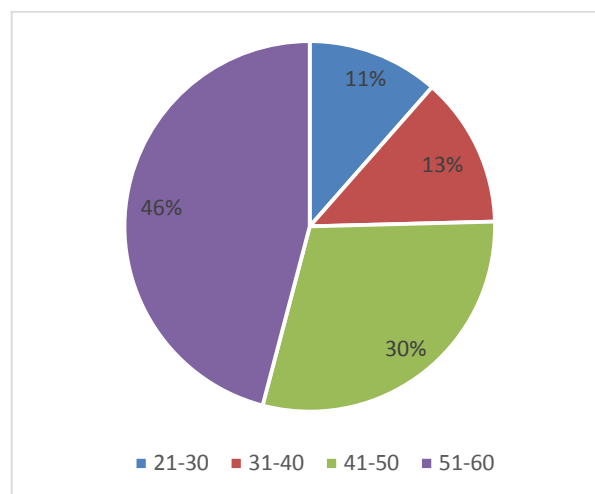
Dari gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang diambil menunjukkan yang paling banyak adalah

responden laki-laki dengan jumlah 36 orang atau 59%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang atau 41 %.

b. Usia responden

Adapun data mengenai usia karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.2
Usia responden



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

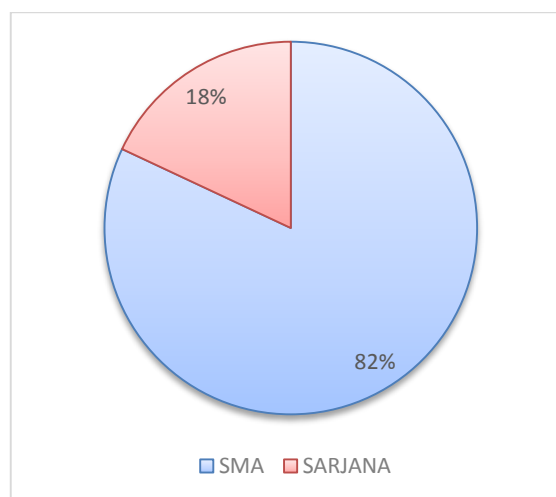
Dari gambar 4.2 diatas menunjukkan umur responden yang paling banyak adalah umur responden umur 51-60 tahun yang berjumlah 28 orang atau 46%. Diikuti responden dengan umur 41-50 yang berjumlah 18 orang atau 30%, kemudian diikuti dengan responden yang berumur 31-40 berjumlah 8 orang atau 13% dan yang

paling sedikit adalah responden yang berumur 21-30 dengan jumlah 7 orang atau 11%.

c. Pendidikan responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.3
Pendidikan responden



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

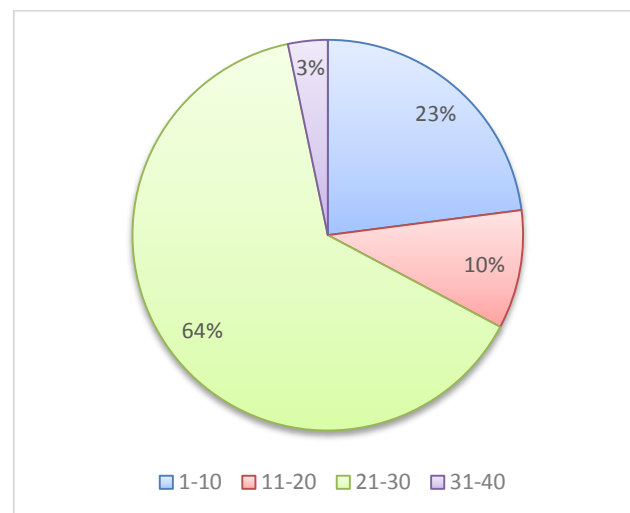
Dari gambar 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah pada tingkat SMA dengan jumlah responden sebesar 50 atau 82%. Kemudian tingkat pendidikan S1/Sarjana berjumlah 11 responden atau 18%.

d. Lama bekerja responden

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.4

Lama bekerja responden (tahun)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

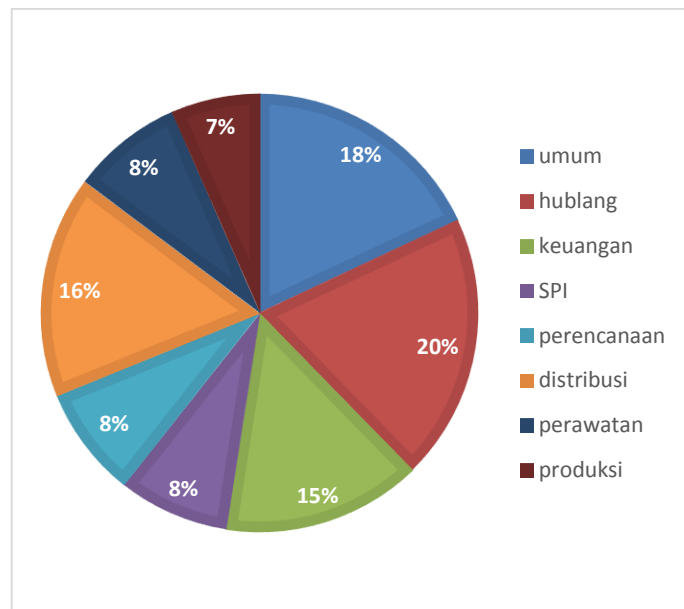
Dari gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling lama bekerja yaitu responden dengan lama kerja 31-40 tahun yang berjumlah 2 orang atau 3,3%. Diikuti responden dengan lama kerja 21-30 tahun yang berjumlah 39 orang atau 63,9%. Diikuti

responden dengan lama kerja 11-20 tahun berjumlah 6 orang atau 9,8%. Dikuti responden dengan lama kerja 1-10 tahun berjumlah 14 orang atau 23%.

e. Posisi/jabatan responden

Adapun data mengenai posisi karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Gambar 4.5
Posisi atau jabatan responden



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa posisi responden yang paling banyak terdapat pada posisi Hublang dimana berjumlah 12 orang atau 20%, selanjutnya diikuti posisi umum yang berjumlah

11 orang atau 18%, kemudian diikuti posisi distribusi yang berjumlah 10 orang atau 16%, bagian SPI, perencanaan dan perawatan yang berjumlah sama yaitu 5 responden atau 8% dan yang terakhir adalah posisi produksi yang berjumlah 4 atau 7%.

2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen, yaitu promosi jabatan (X1), kompensasi (X2) dan pelatihan (X3) serta 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dari keempat variabel tersebut, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 61 responden di PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

a. Variabel promosi jabatan (X1)

Promosi jabatan dalam penelitian ini diuji melalui 9 instrumen yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan. Dalam variabel promosi jabatan ini terdiri dari 9 item pernyataan, dimana masing-masing 1 instrumen penelitian mempunyai 1 pernyataan. Jawaban responden atas 9 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Promosi jabatan (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	34	55,7	26	42,6	1	1,6	0	0	0	0	61	100%
X1.2	29	47,5	31	50,8	1	1,6	0	0	0	0	61	100%
X1.3	15	24,6	35	57,4	11	18	0	0	0	0	61	100%

X1.4	20	32,8	31	50,8	8	13,1	2	3,3	0	0	61	100%
X1.5	14	23	43	70,5	4	6,6	0	0	0	0	61	100%
X1.6	12	19,7	35	57,4	14	23	0	0	0	0	61	100%
X1.7	10	16,4	39	63,9	11	18	1	1,6	0	0	61	100%
X1.8	21	34,4	37	60,7	3	4,9	0	0	0	0	61	100%
X1.9	10	16,4	47	77	4	6,6	0	0	0	0	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa promosi jabatan untuk item (X1.1) berdasarkan kejujuran, dari 61 responden terdapat 34 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 55,7%, 26 responden menjawab setuju dengan perolehan 42,6%, dan 1 responden menjawab netral dengan 1,6%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pengadaan promosi jabatan berdasarkan sikap kejujuran dalam bekerja.

Pada item (X1.2) yaitu promosi jabatan didasarkan pada disiplin kerja, dari 61 responden terdapat 29 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 47,5%, 31 responden menjawab setuju dengan perolehan 50,8% dan 1 responden menjawab netral dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju apabila pengadaan promosi berdasarkan disiplin kerja.

Pada item (X1.3) yaitu promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja. dari 61 responden terdapat 15 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 24,6%, 35 responden menjawab setuju dengan perolehan 57,4%, dan 11

responden menjawab netral dengan perolehan 18%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan promosi jabatan yang didasarkan atas prestasi kerja.

Pada item (X1.4) yakni pengadaan promosi jabatan berdasarkan kerjasama. dari 61 responden terdapat 20 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 32,8%, 31 responden menjawab setuju dengan perolehan 50,8%, 8 responden menjawab netral dengan perolehan 13,1% dan 2 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 3,3%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa promosi jabatan didasarkan atas kerjasama.

Pada item (X1.5) yaitu promosi jabatan berdasarkan kecakapan karyawan. Dari 61 responden terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 23%, terdapat 43 responden menyatakan setuju dengan perolehan 70,5%, dan 4 responden menyatakan netral dengan perolehan 6,6%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju pengadaan promosi jabatan didasarkan pada kecakapan karyawan.

Pada item (X1.6) yaitu promosi jabatan dilihat dari loyalitas karyawan, dari 61 responden terdapat 12 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 19,7%, 35 responden menjawab setuju dengan perolehan 57,4%, dan 14 responden menjawab netral dengan perolehan 23%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pengadaan promosi dilihat berdasarkan loyalitas karyawan.

Pada item (X1.7) yaitu pengadaan promosi yang dilihat berdasarkan kepemimpinan, dari 61 responden terdapat 10 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 16,4%, 34 responden menjawab setuju dengan perolehan 63,9%, 11 responden menjawab netral dengan perolehan 18%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju dengan pengadaan promosi jabatan yang didasarkan pada kepemimpinan.

Pada item (X1.8) yaitu promosi jabatan yang didasarkan pada sikap komunikatif karyawan, dari 61 responden terdapat 21 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 34,4%, 37 responden menjawab setuju dengan perolehan 60,7%, dan 3 responden menjawab netral dengan perolehan 4,9%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pengadaan promosi jabatan yang didasarkan pada sikap komunikatif karyawan.

Pada item (X1.9) yaitu promosi jabatan yang didasarkan pada tingkat pendidikan karyawan, dari 61 responden terdapat 10 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 16,4%, 47 responden menjawab setuju dengan perolehan 77%, dan 4 responden menjawab netral dengan perolehan 6,6%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pengadaan promosi jabatan yang didasarkan pada tingkat pendidikan karyawan.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi dalam penelitian ini diuji melalui 3 instrumen yaitu gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung. Dalam variabel kompensasi ini terdiri dari 9 item pernyataan, dimana masing-masing instrumen penelitian mempunyai

3 pernyataan. Jawaban responden atas 9 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Variabel Kompensasi (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	7	11,5	43	70,5	10	16,4	1	1,6	0	0	61	100%
X2.2	6	9,8	38	62,3	16	26,2	1	1,6	0	0	61	100%
X2.3	8	13,1	35	57,4	15	24,6	3	4,9	0	0	61	100%
X2.4	9	14,8	32	52,5	13	21,3	7	11,5	0	0	61	100%
X2.5	2	3,3	34	55,7	19	31,1	6	9,8	0	0	61	100%
X2.6	14	23	34	55,7	9	14,8	4	6,6	0	0	61	100%
X2.7	9	14,8	37	60,7	13	21,3	2	3,3	0	0	61	100%
X2.8	16	26,2	35	57,4	8	13,1	2	3,3	0	0	61	100%
X2.9	15	24,6	36	59	6	9,8	4	6,6	0	0	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi untuk item (X2.1) yaitu gaji yang diberikan sesuai standar, dari 61 responden terdapat 7 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 11,5%, 43 responden menjawab setuju dengan perolehan 70,5%, 10 responden menjawab netral dengan perolehan 16,4%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dengan

hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan standar.

Pada item (X2.2) yaitu gaji diberikan secara adil, dari 61 responden terdapat 6 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 9,8%, 38 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,3%, 16 responden menjawab netral dengan perolehan 26,2%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa gaji diberikan secara adil.

Pada item (X2.3) yaitu gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan, dari 61 responden terdapat 8 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 13,1%, 35 responden menjawab setuju dengan perolehan 57,4%, 15 responden menjawab netral dengan perolehan 24,6%, dan 3 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 4,9%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan.

Pada item (X2.4) yakni pemberian insentif sesuai dengan kinerja, dari 61 responden terdapat 9 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 14,8%, 32 responden menjawab setuju dengan perolehan 52,5%, 13 responden menjawab netral dengan perolehan 21,3% dan 7 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 11,5%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa pemberian insentif sesuai dengan kinerja karyawan.

Pada item (X2.5) yaitu insentif sesuai dengan harapan karyawan. Dari 61 responden terdapat 2 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 3,3%, terdapat 34 responden menyatakan setuju dengan perolehan 55,7%, 19 responden menyatakan netral dengan perolehan 31,1% dan 6 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 9,8%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan kecenderungan responden menjawab setuju bahwa insentif sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item (X2.6) yaitu insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan, dari 61 responden terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 23%, 34 responden menjawab setuju dengan perolehan 55,7%, 9 responden menjawab netral dengan perolehan 14,8%, dan 4 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 6,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Pada item (X2.7) yaitu tambahan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan, dari 61 responden terdapat 9 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 14,8%, 37 responden menjawab setuju dengan perolehan 60,7%, 13 responden menjawab netral dengan perolehan 21,3%, dan 2 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 3,3%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa tambahan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Pada item (X2.8) yaitu tambahan kompensasi yang diberikan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dari 61 responden terdapat 16 responden

menjawab sangat setuju dengan perolehan 26,2%, 35 responden menjawab setuju dengan perolehan 57,4%, 8 responden menjawab netral dengan perolehan 13,1%, dan 2 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 3,3%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tambahan kompensasi yang diberikan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

Pada item (X2.9) yaitu tambahan kompensasi yang diberikan dapat menjadi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, dari 61 responden terdapat 15 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 24,6%, 36 responden menjawab setuju dengan perolehan 59%, 6 responden menjawab netral dengan perolehan 9,8%, dan 4 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 6,6%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tambahan kompensasi yang diberikan dapat menjadi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

c. Variabel Pelatihan (X3)

Pelatihan dalam penelitian ini diuji melalui 5 instrumen yaitu tujuan pelatihan, instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Dalam variabel kompensasi ini terdiri dari 9 item pernyataan, dimana terdapat 1 instrumen penelitian yang mempunyai 1 pernyataan dan 4 instrumen penelitian yang masing-masing terdiri dari 2 pernyataan. Jawaban responden atas 9 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Variabel Pelatihan (X3)

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	8	13,1	42	68,9	11	18	0	0	0	0	61	100%
X3.2	11	18	36	59	14	23	0	0	0	0	61	100%
X3.3	13	21,3	33	54,1	14	23	1	1,6	0	0	61	100%
X3.4	9	14,8	41	67,2	9	14,8	2	3,3	0	0	61	100%
X3.5	14	23	35	57,4	11	18	1	1,6	0	0	61	100%
X3.6	10	16,4	39	63,9	11	18	1	1,6	0	0	61	100%
X3.7	7	11,5	38	62,3	11	18	5	8,2	0	0	61	100%
X3.8	8	13,1	38	62,3	12	19,7	3	4,9	0	0	61	100%
X3.9	8	13,1	35	57,4	16	26,2	2	3,3	0	0	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pelatihan untuk item (X3.1) yaitu tujuan pelatihan jelas dan terukur, dari 61 responden terdapat 8 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 13,1%, 42 responden menjawab setuju dengan perolehan 68,9%, dan 11 responden menjawab netral dengan perolehan 18%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa tujuan pelatihan jelas dan terukur.

Pada item (X3.2) yaitu pelatih memiliki kompetensi yang baik, dari 61 responden terdapat 11 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 18%, 36 responden menjawab setuju dengan perolehan 59%, 14 responden menjawab netral dengan perolehan 23%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden menjawab setuju bahwa pelatih memiliki kompetensi yang baik.

Pada item (X3.3) yaitu kemampuan pelatih sesuai harapan, dari 61 responden terdapat 13 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 21,3%, 33 responden menjawab setuju dengan perolehan 54,1%, 14 responden menjawab netral dengan perolehan 23%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa kemampuan pelatih sesuai dengan harapan.

Pada item (X3.4) yakni materi pelatihan sesuai dengan tujuan, dari 61 responden terdapat 9 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 14,8%, 41 responden menjawab setuju dengan perolehan 67,2%, 9 responden menjawab netral dengan perolehan 14,8% dan 2 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 3,3%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Pada item (X3.5) yaitu materi pelatihan mudah dipahami karyawan. Dari 61 responden terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 23%, 35 responden menyatakan setuju dengan perolehan 57,4%, 11 responden menyatakan netral dengan perolehan 18% dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%.. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan kecenderungan responden menjawab setuju bahwa materi pelatihan mudah dipahami karyawan.

Pada item (X3.6) yaitu metode pelatihan sesuai dengan kemampuan karyawan, dari 61 responden terdapat 10 responden menyatakan sangat setuju

dengan perolehan 16,4%, 39 responden menjawab setuju dengan perolehan 63,9%, 11 responden menjawab netral dengan perolehan 18%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa metode pelatihan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pada item (X3.7) yaitu metode pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan, dari 61 responden terdapat 7 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 11,5%, 38 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,3%, 11 responden menjawab netral dengan perolehan 18%, dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 8,2%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa metode pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan.

Pada item (X3.8) yaitu peserta pelatihan telah memenuhi persyaratan, dari 61 responden terdapat 8 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 13,1%, 38 responden menjawab setuju dengan perolehan 62,3%, 12 responden menjawab netral dengan perolehan 19,7%, dan 3 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 4,9%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa peserta pelatihan telah memenuhi persyaratan.

Pada item (X3.9) yaitu peserta pelatihan memiliki antusias yang tinggi, dari 61 responden terdapat 8 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 13,1%, 35 responden menjawab setuju dengan perolehan 57,4%, 16 responden menjawab netral dengan perolehan 26,2%, dan 2 responden menjawab tidak

setuju dengan perolehan 3,3%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa peserta pelatihan memiliki antusias yang tinggi.

d. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini diuji melalui 6 instrumen yaitu *quality*, *quantity*, *timelines*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, *interpersonal impact*. Dalam variabel kinerja ini terdiri dari 9 item pernyataan, dimana 3 instrumen penelitian mempunyai masing-masing 1 pernyataan dan 3 instrumen penelitian lainnya masing masing mempunyai 2 pernyataan. Jawaban responden atas 9 item pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Variabel Kinerja (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	32	52,5	28	45,9	1	18,8	1,6	0	0	0	61	100%
Y.2	15	24,6	42	68,9	4	6,6	0	0	0	0	61	100%
Y.3	10	16,4	40	65,6	10	16,4	1	1,6	0	0	61	100%
Y.4	11	18	39	63,9	10	16,4	1	1,6	0	0	61	100%
Y.5	11	18	41	67,2	8	13,1	1	1,6	0	0	61	100%
Y.6	14	23	45	73,8	1	1,6	1	1,6	0	0	61	100%
Y.7	13	21,3	33	54,1	15	24,6	0	0	0	0	61	100%
Y.8	21	34,4	28	45,9	11	18	1	1,6	0	0	61	100%
Y.9	22	36,1	34	55,7	5	8,2	0	0	0	0	61	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja untuk item (Y.1) yaitu kualitas kinerja, dari 61 responden terdapat 32 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 52,5%, 28 responden menjawab setuju dengan perolehan 45,9%, dan 1 responden menjawab netral dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Pada item (Y.2) yaitu kinerja sesuai harapan, dari 61 responden terdapat 15 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 24,6%, 42 responden menjawab setuju dengan perolehan 68,9%, dan 4 responden menjawab netral dengan perolehan 6,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Pada item (Y.3) yaitu kuantitas kinerja, dari 61 responden terdapat 10 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 16,4%, 40 responden menjawab setuju dengan perolehan 65,6%, 10 responden menjawab netral dengan perolehan 16,4%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pada item (Y.4) yakni ketetapan waktu kerja, dari 61 responden terdapat 11 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 18%, 39 responden menjawab setuju dengan perolehan 63,9%, 10 responden menjawab netral dengan perolehan 16,4% dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari perolehan tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden

menjawab setuju bahwa ketetapan waktu kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pada item (Y.5) yaitu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal. Dari 61 responden terdapat 11 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 18%, 41 responden menyatakan setuju dengan perolehan 67,2%, 8 responden menyatakan netral dengan perolehan 13,1% dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan kecenderungan responden menjawab setuju bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.

Pada item (Y.6) yaitu kinerja secara efektif dan efisien, dari 61 responden terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju dengan perolehan 23%, 45 responden menjawab setuju dengan perolehan 73,8%, 1 responden menjawab netral dengan perolehan 1,6%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menghasilkan kinerja secara efektif dan efisien.

Pada item (Y.7) yaitu kerja secara mandiri tanpa pengawasan, dari 61 responden terdapat 13 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 21,3%, 33 responden menjawab setuju dengan perolehan 54,1%, dan 15 responden menjawab netral dengan perolehan 24,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab setuju bahwa karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan.

Pada item (Y.8) yaitu mampu menjaga nama baik perusahaan, dari 61 responden terdapat 21 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 34,4%, 28 responden menjawab setuju dengan perolehan 45,9%, 11 responden menjawab netral dengan perolehan 18%, dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan perolehan 1,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menjaga nama baik perusahaan.

Pada item (Y.9) yaitu mampu menjaga hubungan dan kerjasam yang baik antar rekan kerja, dari 61 responden terdapat 22 responden menjawab sangat setuju dengan perolehan 36,1%, 34 responden menjawab setuju dengan perolehan 55,7%, dan 5 responden menjawab netral dengan perolehan 8,2%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menjaga hubungan dan kerjasam yang baik antar rekan kerja.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur atau instrumen yang baik harus memenuhi dua uji syarat yaitu validitas dan reliabilitas. Suatu alat ukur yang tidak valid ataupun tidak reliabel, nantinya akan memberikan informasi yang tidak sesuai dengan seharusnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar

pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.³

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Promosi jabatan (X1)	X1.1	0,467	0,213	Valid
	X1.2	0,573	0,213	Valid
	X1.3	0,664	0,213	Valid
	X1.4	0,603	0,213	Valid
	X1.5	0,644	0,213	Valid
	X1.6	0,381	0,213	Valid
	X1.7	0,322	0,213	Valid
	X1.8	0,380	0,213	Valid
	X1.9	0,403	0,213	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,247	0,213	Valid
	X2.2	0,405	0,213	Valid
	X2.3	0,676	0,213	Valid
	X2.4	0,476	0,213	Valid
	X2.5	0,645	0,213	Valid
	X2.6	0,467	0,213	Valid
	X2.7	0,588	0,213	Valid
	X2.8	0,587	0,213	Valid
	X2.9	0,505	0,213	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,257	0,213	Valid
	X3.2	0,395	0,213	Valid
	X3.3	0,395	0,213	Valid
	X3.4	0,358	0,213	Valid
	X3.5	0,539	0,213	Valid
	X3.6	0,533	0,213	Valid
	X3.7	0,515	0,213	Valid
	X3.8	0,490	0,213	Valid
	X3.9	0,554	0,213	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,438	0,213	Valid
	Y.2	0,466	0,213	Valid
	Y.3	0,490	0,213	Valid
	Y.4	0,704	0,213	Valid

³ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*,...hal.192

	Y.5	0,622	0,213	Valid
	Y.6	0,367	0,213	Valid
	Y.7	0,438	0,213	Valid
	Y.8	0,659	0,213	Valid
	Y.9	0,569	0,213	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 16,0 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, seluruh item adalah valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel (0,213) sehingga dalam penelitian ini semua item dalam instrument memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal, tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Dalam pengujian ini menggunakan program *SPSS 16.0*. Ukuran kemantapan alpha dapat dikelompokkan sebagai berikut:⁴

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 97

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	9

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 9 variabel promosi jabatan lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,797. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	9

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 9 variabel kompensasi lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,813. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 9 variabel pelatihan lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,769. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	9

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk item pernyataan nomor 1 sampai 9 variabel kinerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,825. Maka dapat disimpulkan angket atau kuesioner ini bersifat reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

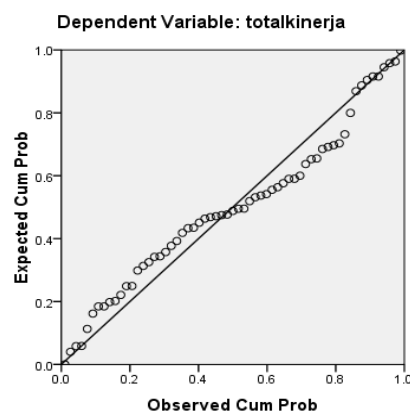
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.⁵

Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian output SPSS pada grafik *P-P Plots* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.6
Hasil uji normalitas data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 16,0 2019

⁵ V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 52

Kesimpulan dari gambar diatas adalah titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Pendeteksian normalitas data apakah terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai sign. atau signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai sign. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.⁶

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Totalpromosi	Totalkompetensi	Totalpelatihan	totalkinerja
N		61	61	61	61
Normal Parameters ^a	Mean	37.67	34.64	35.25	37.21
	Std. Deviation	3.330	4.167	3.510	3.611
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.157	.120	.168
	Positive	.105	.126	.120	.168
	Negative	-.071	-.157	-.110	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.817	1.230	.936	1.311
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517	.097	.345	.064

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data Primer Diolah SPSS, 16,0 2016*

⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal.. 83

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel promosi jabatan dengan nilai $0,517 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, variabel kompensasi dengan nilai $0,097 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, variabel pelatihan dengan nilai $0,345 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan variabel kinerja dengan nilai $0,064 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu ada hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Data yang baik untuk digunakan, adalah data yang harus terhindar dari multikolinearitas. Untuk menganalisis ada tidaknya multikolinearitas dilakukan analisis nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ = terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ = tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.219		
	Totalpromosi	.585	.866	1.155
	Totalkompensasi	.212	.602	1.660
	Totalpelatihan	.228	.562	1.779

a. Dependent Variable: totalkinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah :

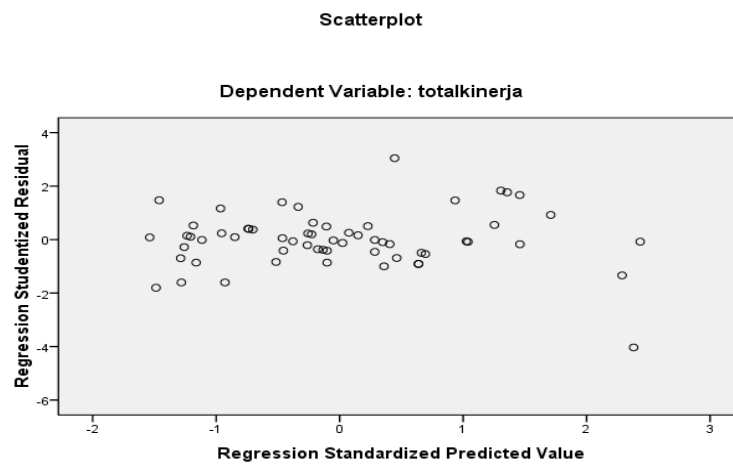
- 1) Nilai Tolerance Promosi jabatan (X1) adalah $0,866 > 0,1$ serta nilai VIF 1,155
- 2) Nilai Tolerance kompensasi (X2) adalah $0,602 > 0,1$ serta nilai VIF 1,660
- 3) Nilai Tolerance pelatihan (X3) adalah $0,562 > 0,1$ serta nilai VIF 1,779 (X3)

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terdapat masalah multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya masalah heteroskedasitas dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Dari hasil output scatterplot di atas di peroleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas atau disekitar angka 0 dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada variabel tertentu dengan variabel lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson*. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.606	2.267	1.997

a. Predictors: (Constant), totalpelatihan, totalpromosi, totalkompensasi

b. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber: *Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, nilai *Durbin-Watson* berada diantara -2 atau +2 yaitu 1,997 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan terbebas dari adanya autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan dua variabel prediktor terhadap variabel kriterium.⁷ Dalam penelitian ini, berguna untuk memeriksa pengaruh antara variabel independen promosi jabatan (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel pelatihan (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 4.19

⁷Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2008), hal. 110

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.219	3.862		-.057	.955
	totalpromosi	.585	.094	.540	6.199	.000
	Totalkompensasi	.212	.090	.245	2.347	.022
	totalpelatihan	.228	.111	.221	2.047	.045

a. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -0,219 + 0,585 + 0,212 + 0,228 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Saat variabel promosi jabatan (X1), kompensasi (X2) dan pelatihan (X3) dalam keadaan konstan (tetap), maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,219 satuan.
- Saat variabel promosi jabatan (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,585 satuan.
- Saat variabel kompensasi (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,212 satuan.

- d. Saat variabel pelatihan (X3) meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,228 satuan.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah variabel promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja secara individual.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Cara pengambilan keputusan uji-t adalah:

- 1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = menerima H_a dan menolak H_0
jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = menolak H_a dan menerima H_0
- 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ = menerima H_a dan menolak H_0
Jika nilai Sig. $> 0,05$ = menolak H_a dan menerima H_0

Tabel 4.20
Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.219	3.862		-.057	.955
	Totalpromosi	.585	.094	.540	6.199	.000
	Totalkompensa si	.212	.090	.245	2.347	.022
	Totalpelatihan	.228	.111	.221	2.047	.045

a. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . t_{tabel} dapat dilihat dalam tabel statistik pada signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$.⁸ $df = 61-3-1 = 57$ (didapatkan hasil t_{tabel} sebesar 2,002)

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa hasil uji-t variabel promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kinerja (Y)
 - a) Berdasarkan nilai signifikansi promosi jabatan (X1) $0,000 < 0,05$, ini berarti menerima H_a
 - b) Berdasarkan nilai t_{hitung} promosi jabatan (X1) $6,199 > 2,002$, ini berarti menerima H_a

⁸ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS: untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*, (Ponorogo: WADE Group, 2016), hal. 169

2) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

- a) Berdasarkan nilai signifikansi kompensasi (X2) $0,022 < 0,05$, ini berarti menerima H_a
- b) Berdasarkan nilai t-hitung kompensasi (X2) $2,347 > 2,002$, ini berarti menerima H_a

3) Pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y)

- a) Berdasarkan nilai signifikansi pelatihan (X3) $0,045 < 0,05$, ini berarti menerima H_a
- b) Berdasarkan nilai t-hitung pelatihan (X3) $2,047 > 2,002$, ini berarti menerima H_a

Jadi berdasarkan pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji-F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X (promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja).

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y)

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Cara pengambilan keputusan uji-F adalah:

- 1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = menerima H_a dan menolak H_0
 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = menolak H_a dan menerima H_0
- 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ = menerima H_a dan menolak H_0
 Jika nilai Sig. $> 0,05$ = menolak H_a dan menerima H_0

Tabel 4.21
Hasil Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.331	3	163.110	31.742	.000 ^a
	Residual	292.899	57	5.139		
	Total	782.230	60			

a. Predictors: (Constant), totalpelatihan, totalpromosi, totalkompensasi

b. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 16.0, 2019

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari uji-F, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 31, 742 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,766

F_{tabel} dapat dilihat dalam tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05, dengan rumus: $df\ 1 = (\text{jumlah variabel}-1)$

$$df\ 2 = (n-k-1)$$

(n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen).⁹

$$df\ 1 = 4-1 = 3$$

$$df\ 2 = 61-3-1 = 57$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan:

⁹ Ibid, hal.169

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti menolak H_0 dan menerima H_a
- 2) Berdasarkan nilai $F_{hitung} 31,742 > F_{tabel} 2,766$ ini berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja.

5. Koefisien determinasi

Pengujian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.606	2.267	1.997

a. Predictors: (Constant), totalpelatihan, totalpromosi, totalkompensasi

b. Dependent Variable: totalkinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 16,0 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,626 (62,6%). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 62,6% kinerja dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan, kompensasi dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar $(100-62,6=37,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

