

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

SRI ZULNAWATI
NPM :2202120245



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SRI ZULNAWATI
NPM : 2202120245

Dengan judul:

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Rusnaldi, SE, M.Si.
NIK.19750506 201202 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SRI ZULNAWATI
NPM : 2202120245

Dengan judul:

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarnizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Rusnaldi, SE, M.Si.
NIK.19750506 201202 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Anggota


Suryani Murad, SE,M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan



SRI ZULNAWATI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Zulnawati
NPM : 2202120245
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2024

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan



[Signature]
Sri Zulnawati

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Zubir M. (Almarhum), Ibunda Ratnawati (Almarhumah), beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

5. Bapak Rusnaldi, SE, M.Si, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Suami tercinta Kemalasyah, SH yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Anak-anak saya tercinta (Zayyan, Zaffran dan Zirhan) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Adek tersayang (Adinda Zulna Elida, S.Pd, Dewi Puspita, SE) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGATAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Promosi Jabatan.....	13
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan.....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1 Tujuan Peneliatian	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	26
3.1.4 Horizon Waktu	26
3.1.5 Unit Analisis	27
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	27

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	29
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.6 Pengujian Data.....	31
3.6.1 Pengujian Validitas.....	31
3.6.2 Pengujian Reabilitas	31
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	31
3.7 Pengujian Hipotesis	33
3.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	33
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Karakteristik Responden.....	36
4.2.2 Pengujian Data	38
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	40
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.2.4.1 Uji Normalitas	44
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	45
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	46
4.2.5 Pengujian Hipotesis	47
4.2.5.1 Uji Simultan (Uji T).....	49
4.2.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	50
4.3 Implikasi Penelitian	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horizon Waktu	26
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden	37
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	37
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	38
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	48
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	45
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamiran I Kuesioner Penelitian	57
Lamiran II Tabulasi Data SPSS	60
Lamiran III Output SPSS	63
Lamiran VI Tabel T, F dan R.....	74

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SRI ZULNAWATI
NPM :2202120245

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Promosi jabatan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja. Semakin bagus promosi jabatan yang dilakukan serta semakin bagus lingkungan kerja kantor maka semakin besar peluang bagi Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

**INFLUENCE OF POSITION PROMOTIONS AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SUSOH
DISTRICT OFFICE ACEH BARAT DAYA REGENCY**

SRI ZULNAWATI
NPM: 2202120245

Supervisor 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Supervisor 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the effect of promotion and work environment on employee performance at the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this research was 53 employees at the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that partial job promotion has a significant effect on employee performance at the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency. The work environment partially has a significant effect on employee performance at the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency. Job promotion and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency. Increasing employee performance is determined by promotion and work environment . The better the promotion is carried out and the better the office work environment, the greater the opportunity for the Susoh District Head Office, Aceh Barat Daya Regency to improve the performance of its employees .

Keywords : Position Promotion, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jacobson and Hernández dalam Yanti (2022:28) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Salah satu permasalahan yang terjadi di kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya yang menghambat kinerja pegawai yaitu promosi jabatan.

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.

Dimana menurut Irma dalam Fryson (2024:1215) mengatakan bahwa promosi jabatan berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat.

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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya adalah lingkungan kerja. Dimana menurut Nitisemito dalam Gea (2022:13) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Lingkungan yang menyenangkan

akan memberikan kinerja yang maksimal bagi pegawai karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam suatu instansi, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan pengamatan dan survey awal pada tanggal 28 Mei 2024 dengan mewawancari 15 pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih ada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi seperti melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, kedisiplinan yang baik serta tingkat kehadiran atau absensi pegawai meningkat. Akan tetapi pegawai yang ada pada kantor Camat Susoh saat ini masih ada yang belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Selain itu masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan melebihi jam istirahat yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang ada di kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

Promosi jabatan pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu terdapat pandangan belum optimalnya pelaksanaan program promosi jabatan yang dilakukan instansi karena adakalanya ketika pelaksanaan program promosi jabatan terjadi ketidaksesuaian dengan ketentuan yang ada, seperti adakalanya seorang pegawai yang kurang berprestasi mendapatkan promosi jabatan karena dekat dengan atasan. Hal ini dapat mengakibatkan terjadi penurunan semangat kerja bagi beberapa pegawai yang merasa tidak puas dengan apa yang terjadi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pelaksanaan program promosi jabatan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada maka dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja pegawai seperti disiplin yang menurun, sikap dan minat kerja pegawai berkurang, dimana berdampak pada kualitas kerja yang tidak optimal. Salah satu contohnya adalah masuk kerja jam 8 WIB sedangkan mulai bekerja jam 8:30 WIB. Tentunya hal ini perlu digaris bawahi sebagai bukti menurunnya semangat kerja dikarenakan ketidaksesuaian dengan ketentuan pelaksanaan program promosi jabatan dimana pegawai sudah tidak optimis lagi dalam bersaing mendapatkan promosi jabatan.

Lingkungan kerja pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan

kerja secara fisik maupun non fisik yang ada di kantor Camat Susoh masih kurang baik, hal ini terjadi seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, karena fasilitas yang tidak memadai, sehingga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Jika lingkungan kerja menciptakan cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreativitas dalam bekerja dan tingkat stres yang tinggi atau beban kerja yang berlebihan, hal ini dapat merugikan kesejahteraan mental dan fisik pegawai, serta mengurangi kinerja mereka. Sedangkan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama pegawai dan pemimpin dengan pegawai ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, manajemen talenta serta manajemen pengetahuan dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan promosi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2023:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Menurut Kristianti dalam Syahputra, Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan

produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandiari (2021:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson and Hernandez dalam Yanti (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya dalam Palendang, Nelwan dan Uhing (2022:797), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu,

faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2021:21) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
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 karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Fadel dalam Nabawai (2020:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Palandeng dan Nelwan (2022:797) menyatakan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga dapat diartikan kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Hal yang senada diungkapkan oleh Irma dalam Fryson (2024:1215) mengatakan bahwa promosi jabatan berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat.

Sedangkan menurut Rahayu dalam Damayanti (2024:78) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Selain itu, promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Edison dalam Cokro, Tifani dan Bagus (2022:975), promosi jabatan adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier. Kemudian promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi

tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Moekijat dalam Cokro, Tifani dan Bagus (2022:977) mengatakan faktor-faktor dari pelaksanaan promosi jabatan adalah faktor obyektif (prestasi kerja, kecakapan, dan lain-lain) dan faktor subyektif (penilaian sang pimpinan apakah seorang pegawai dapat dipercaya atau tidak, loyal atau tidak, dan faktor lain serupa dengan hal itu). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Obyektif

Faktor-faktor obyektif yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Senioritas

Senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Pendapat lain dari Nitisemito (2014:149, mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa promosi atau kenaikan

jabatan diberikan berdasarkan pada masa kerja karyawan. Dan faktor senioritas juga bisa mengurangi kegairahan karyawan yang lebih junior yang potensial dan kemampuan yang lebih dari seniornya untuk bekerja dengan baik.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pegawai yang dipromosikan untuk mengisi suatu jabatan yang lowong adalah mereka yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, artinya mempunyai kecakapan kerja, kreatif, inovatif, mempunyai sifat manajerial yang handal dan budi pekerti yang baik. Sekalipun ia masih belum senior dan masih ada senior yang lain tetapi prestasi kerjanya kalah disbanding junior maka tetap yang dipromosikan adalah pegawai yang junior tadi asalkan persyaratan jabatan telah lengkap.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan prasyarat penting untuk seseorang dapat dipromosikan. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk memperluas ilmu dan keahlian pegawai agar bisa melaksanakan tugas dengan baik dan lancar.

2. Faktor-faktor subyektif

Faktor-faktor subyektif yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Nepotisme

Pada pelaksanaan promosi jabatan telah ditetapkan syarat-syarat secara tegas dan jelas. Karyawan harus bersifat aktif untuk segera melengkapi persyaratan yang ditentukan, agar nantinya mereka siap untuk dipromosikan. Namun kenyataan sering ditemukan bahwa selain syarat-syarat telah dipenuhi terdapat faktor lain yang ikut bermain, yaitu faktor nepotisme atau kedekatan dengan atasan. Jika ternyata calon yang disiapkan memang mempunyai prestasi kerja yang baik dan telah memenuhi persyaratan yang cukup dan telah diuji kemampuannya dengan yang lain, ini dapat dibenarkan dan hanya bersifat kebetulan. Namun hal ini jarang sekali ditemukan, yang sering ditemukan adalah jika ada promosi untuk memegang suatu jabatan yang penting, maka calon yang mempunyai hubungan keluarga atau kedekatan dengan para atasan tersebutlah yang terlebih dahulu dipromosikan.

b. Faktor *Like and Dislike*

Faktor suka dan tidak suka ini dapat merusak karier pegawai. Ada karyawan yang disukai pimpinan dan ada yang tidak. Ada karyawan yang menjadi anak emas dan ada anak perak. Hal ini menimbulkan sifat iri hati dan kecemburuan diantara karyawan yang ada.

c. Faktor Kepercayaan

Faktor kepercayaan merupakan faktor subyektif, sering memegang peranan dalam menetapkan seseorang pegawai terutama dalam kedudukan penting. Karena walaupun seseorang itu cakap dan mempunyai keahlian yang tinggi. Tetapi tidak dapat dipercaya, maka hal ini akan menimbulkan

kekacauan dalam organisasi. Promosi jabatan membawa dampak dan beban moral bagi karyawan yang dipromosikan. Karena bidang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki menuntut kerja yang lebih dari sebelumnya.

1.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator promosi jabatan berdasarkan teori dari Vincentius dalam Rahayu dalam Damayanti (2024:79) yaitu sebagai berikut:

1. Senioritas.
Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan bahwa dengan tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak ketimbang angkatan muda. Sehingga diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi, gagasan yang lebih banyak, pada manajerial yang rasional, dan sebagainya.
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. Alasan yang melatarbelakangi adalah bahwa dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu menandatangani.
3. Prestasi Kerja.
Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan demikian pula kecenderungan sebaliknya.
4. Tingkat Loyalitas.
Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Hal ini dimaksudkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar.
5. Kejujuran.
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, marketing dan sejenisnya memerlukan kriteria kejujuran yang dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai dengan kegiatan promosi malahan bakal merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
6. 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 tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Gea (2022:1305) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedarmayanti dalam Gea (2022:1306) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nuridha dalam Fryson (2024:1215) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung pegawai juga jelas akan membantu pegawai untuk merasakan kenyamanan dan merasa rilek ketika bekerja. Dengan demikian pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan karena pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman.

Kemudian menurut Sedarmayanti dalam Damayanti (2024:78) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Punu dalam Wokas dan Dotulong (2022:59) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi dalam Farisi dan Lesmana (2022:340) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c. Warna
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak

hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

d. Pertukaran Udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembabanyang dikontrol secara otomatis.

e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

Sedangkan menurut Alex Nitisimiso dalam Solihatun dan Darmawan (2021:61) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetap dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat berbentuk oleh opera pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori dari Nitisemito dalam Gea (2022:1307) adalah :

a. Kebersihan

Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan

dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.

- c. Pertukaran suhu udara
Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.
- d. Keamanan kerja
Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.
- e. Suara atau musik
Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- f. Pewarnaan
Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.
- g. Kebersamaan
Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Damayanti (2024) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh simultan yang

positif dan signifikan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II.

Penelitian ini dilakukan oleh Pardosi, Rangkuti dan Ginting (2023). dengan judul pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PTPN III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian data secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan di PTPN III, kompensasi finansial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap turnover karyawan PTPN III, lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap turnover karyawan PTPN III.

Penelitian ini dilakukan oleh Palandeng, Nehwan dan Uhing (2022) dengan judul pengaruh promosi jabatan, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, variabel rekan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

Penelitian ini dilakukan Novriana, Alan dan Dunan (2021). dengan judul pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan dan parsial promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Penelitian ini dilakukan oleh Cokro, Tifani dan Bagus (2022) dengan judul pengaruh perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

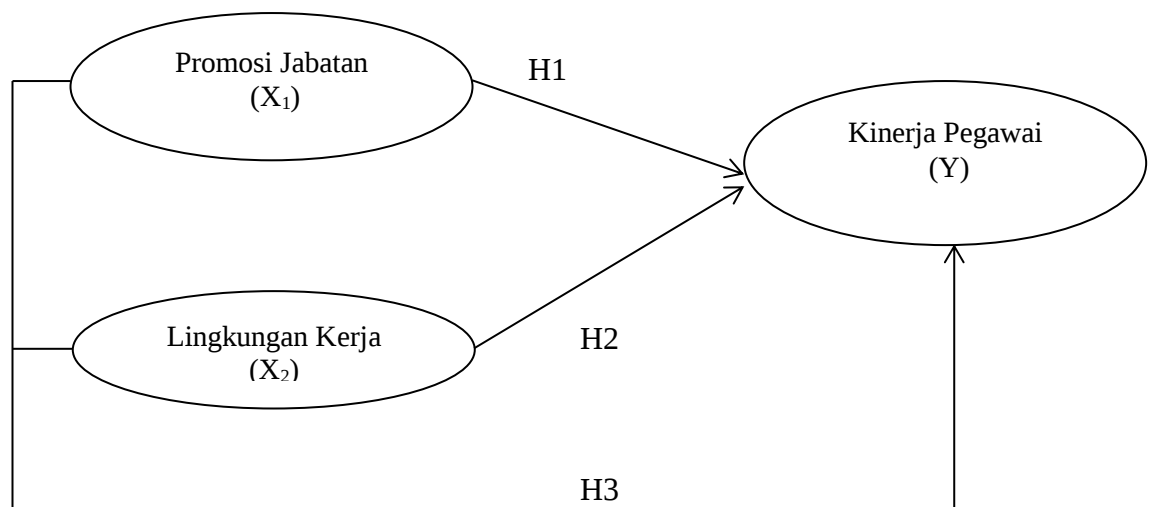
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Damayanti (2024)	Penelitian Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II	– Variabel independen (promosi jabatan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PTPN III. Pardosi, Rangkuti dan Ginting (2023).	Penelitian Kuantitatif	Secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan di PTPN III, kompensasi finansial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap turnover karyawan PTPN III, lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap turnover karyawan PTPN III	– Variabel independen (promosi jabatan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kompensasi finansial - Lokasi - teknik pengumpulan sampel -

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh promosi jabatan, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Palandeng, Nehwan dan Uhing (2022)	Penelitian Kuantitatif	Promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, variabel rekan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo	– Variabel independen (promosi jabatan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel rekan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel -
4	Pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Novriana, Alan dan Dunan (2021).	Penelitian Kuantitatif	Baik secara simultan dan parsial promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung	– Variabel independen (promosi jabatan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel -
5	Pengaruh perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Cokro, Tifani dan Bagus (2022)	Penelitian Kuantitatif	Secara simultan dan parsial perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan	– Variabel independen (promosi jabatan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel perilaku kepemimpinan - Lokasi - teknik pengumpulan sampel -

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Damayanti 2024)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H3: Diduga promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai promosi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, di jalan Lektol Jalal No 13 Desa Padang Baru Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada 3 variabel yang akan dibahas yaitu promosi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Populasi pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 53 orang yang merupakan pegawai keseluruhan termasuk sekretaris desa. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai yang ada pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah itentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jacobson and Hernandez dalam Yanti (2022:283)	1. Kualitas 2. Kuantits 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Isvandiari (2021:21)	1-5	Likert	A1-A6

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
2	Promosi Jabatan (X ₁)	Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar. Damayanti (2024:78)	1. Senioritas 2. Kualifikasi pendidikan 3. Prestasi kerja 4. Tingkat loyalitas 5. Kejujuran 6. Supelitas Rahayu dalam Damayanti (2024:79)	1-5	Likert	B1-B6
3	Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Nitisemito dalam Gea (2022:1305)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran suhu udara 4. Keamanan kerja 5. Suara/Musik 6. Pewarnaan 7. Kebersamaan Nitisemito dalam Gea (2022:1307)	1-5	Likert	C1-C7

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Promosi Jabatan
- X₂ = Lingkungan kerja
- b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi
- e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Imam Ghazali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2020:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} = Promosi jabatan dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Kantor Camat Susoh

Kabupaten Aceh Barat Daya

Kecamatan Susoh merupakan instansi atau lembaga pemerintahan di daerah yang bertugas untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Susoh merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Aceh Barat Daya yang beralamat di Jalan Lektol Jalal No 13 Desa Padang Baru Kecamatan Susoh memiliki 29 desa. Kecamatan Susoh sekarang di pimpin oleh seorang camat yang bernama Bapak Teuku Nasrul, S.K.M.

Kecamatan Susoh merupakan kawasan perindustrian, yang merupakan kawasan yang memiliki berbagai macam perusahaan seperti pabrik, pertanian dan perikanan. Tata tempat tinggal di Kecamatan Susoh cukup baik, sedangkan sarana dan prasarana juga cukup memadai, mulai dari mesjid, puskesmas, sekolah, dermaga, tempat pelelangan ikan (TPI), dan industri lainnya. Adapun visi dan misi dari kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu sebarai beriku:

a. Visi

“Bersama Kita Wujudkan Aceh Barat Daya Yang Sejahtera dan Islami”

b. Misi

- a. Mengimplementasikan nilai -nilai keislaman dalam tatanan kehidupan masyarakat serta serta mewujudkan pelaksanaan syariat islam.
- b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Kemudian makna dari misi tersebut adalah terwujudnya pelayanan prima dan terlaksananya suatu kondisi pelayanan masyarakat secara cepat, tepat dan murah yang dilakukan secara konsisten untuk menciptakan suatu kondisi masyarakat Susoh yang religius, kultural dan berwawasan lingkungan dengan berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia melalui bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 53 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	38	71,7
2	Wanita	15	28,3
Jumlah		53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 38 orang responden (71,7%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (28,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 30 Tahun	10	19,0
2	31-40 Tahun	34	64,1
3	41-50 Tahun	7	13,2
4	≥ 51 Tahun	2	3,7
Jumlah		53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 30 tahun sebanyak 10 orang (19,0%), 31-40 tahun sebanyak 34 orang (66,0%), 51-50 tahun sebanyak 7 orang (13,2%), dan ≥ 51 tahun sebanyak 2 orang (3,8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	34	64,1
3	Diploma	6	11,3
4	Sarjana	13	24,5
5	Pasca Sarjana	0	0
Jumlah		53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 34 orang (64,1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 6 orang (11,3%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 13 orang (24,5%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	9	17,0
2	6-10 Tahun	26	49,0
3	11-15 Tahun	14	26,4
4	≥ 16 Tahun	4	7,5
Jumlah		53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 9 orang (17,0%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang (49,0%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 14 orang (26,4%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 4 orang (7,5%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=53)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,605	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,702	0,279	Valid
3		Ketetapan waktu	0,761	0,279	Valid
4		Efektivitas	0,384	0,279	Valid
5		Kemandirian	0,630	0,279	Valid
6		Komitmen kerja	0,627	0,279	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=53)	Hasil Uji
1	Promosi Jabatan (X ₁)	Senoritas	0,676	0,279	Valid
2		Kualifikasi pendidikan	0,690	0,279	Valid
3		Prestasi kerja	0,835	0,279	Valid
4		Tingkat loyalitas	0,902	0,279	Valid
5		Kejujuran	0,893	0,279	Valid
6		Supelitas	0,448	0,279	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kebersihan	0,802	0,279	Valid
2		Penerangan	0,554	0,279	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,887	0,279	Valid
4		Keamanan kerja	0,811	0,279	Valid
5		Suara/Musik	0,802	0,279	Valid
6		Pewarnaan	0,495	0,279	Valid
7		Kebersamaan	0,769	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	0,904	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,911	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,840	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel promosi jabatan (X₁) dengan nilai 0,904, lingkungan kerja (X₂) dengan nilai 0,911, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,840. Seluruh variabel dalam instrumen

penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	24	45,3	21	39,6	8	15,1	0	0	0	0	4,30
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan	23	43,4	20	37,7	10	18,9	0	0	0	0	4,25
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	24	45,3	20	37,7	9	17,0	0	0	0	0	4,28
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor	24	45,3	23	43,4	6	11,3	0	0	0	0	4,34
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	19	35,8	23	43,4	11	20,8	0	0	0	0	4,15

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	19	35,8	27	50,9	7	13,2	0	0	0	0	4,23
Nilai Rerata												4,26

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan teknologi yanag ada di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,34(4) yang berarti setuju, saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel promosi jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan

No	Promosi Jabatan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di kantor Camat Susoh	24	45,3	21	39,6	8	15,1	0	0	0	0	4,30
2	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh	23	43,4	20	37,7	10	18,9	0	0	0	0	4,25
3	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh	24	45,3	21	39,6	8	15,1	0	0	0	0	4,30
4	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi saya yang ada di kantor Camat Susoh	28	52,8	16	30,2	9	17,0	0	0	0	0	4,36
5	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh	29	54,7	18	34,0	6	11,3	0	0	0	0	4,43
6	Kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh	24	45,3	24	45,3	5	9,4	0	0	0	0	4,36
Nilai Rerata												4,33

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel promosi jabatan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata 4.25(4) yang berarti setuju, kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi saya yang ada di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata

4.36(4) yang berarti setuju, kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh diperoleh jawaban rata-rata 4.36(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel promosi jabatan diperoleh nilai rerata sebesar 4.33(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja	19	35,8	23	43,4	11	20,8	0	0	0	0	4,15
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif	19	35,8	27	50,9	7	13,2	0	0	0	0	4,23
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai	28	52,8	15	28,3	10	18,9	0	0	0	0	4,34
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai	29	54,7	18	34,0	6	11,3	0	0	0	0	4,43
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan produksi	19	35,8	23	43,4	11	20,8	0	0	0	0	4,15
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata	26	49,1	21	39,6	6	11,3	0	0	0	0	4,38
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	28	52,8	17	32,1	8	15,1	0	0	0	0	4,38
	Nilai Rerata											4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

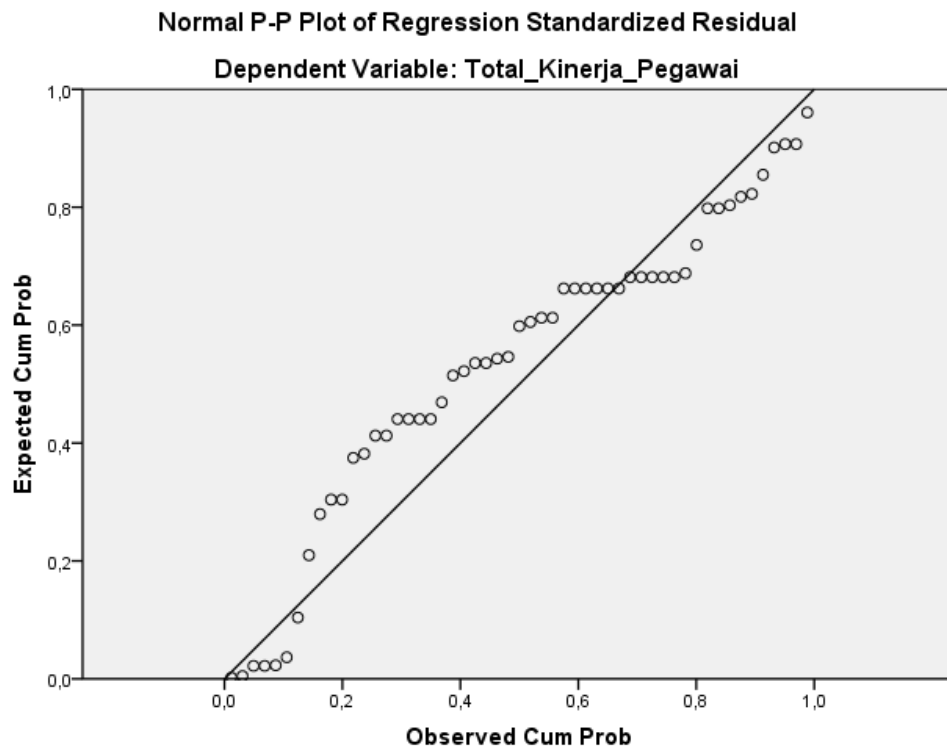
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,34(4) yang berarti setuju, keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, penggunaan musik di kantior dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan produksi diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,29(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Promosi_Jabatan	,159	6,277
Total_Lingkungan_Kerja	,159	6,277

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

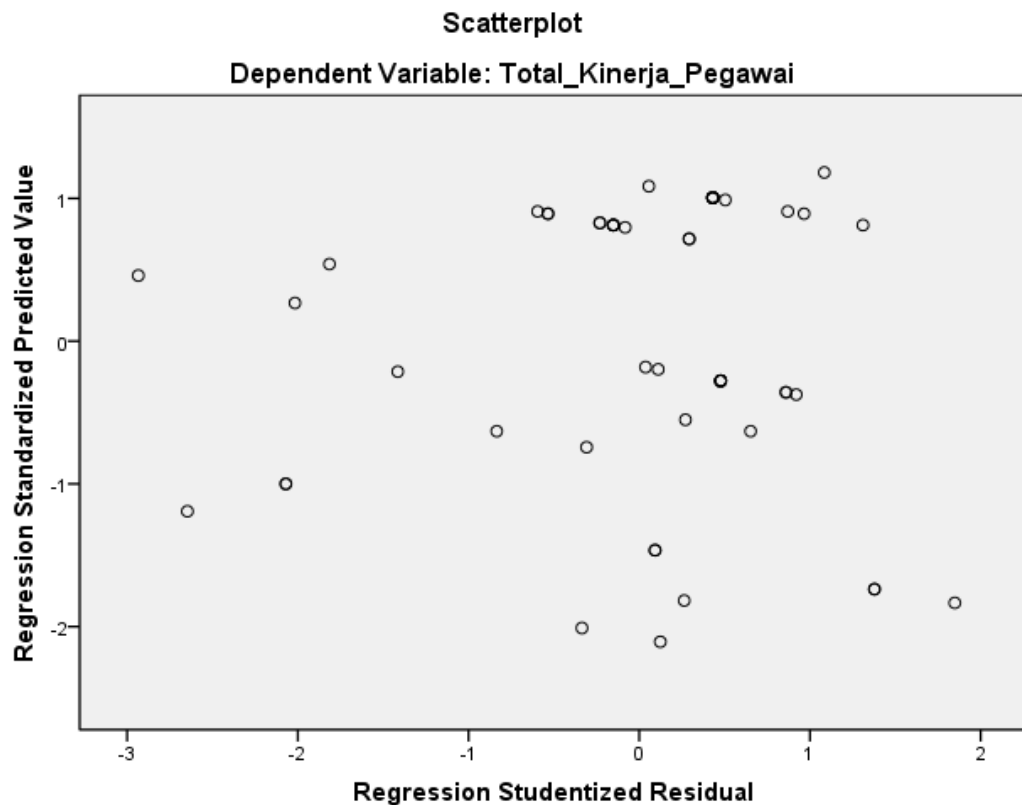
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,013	,729		2,764	,008
Total_Promosi_Jabatan	,555	,068	,613	8,164	,000
Total_Lingkungan_Kerja	,303	,059	,385	5,126	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,013 + 0,555X_1 + 0,303X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 2,013$

Berarti apabila variabel promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,013.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,555$

Promosi jabatan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,555. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel promosi jabatan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,555 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,303$

Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,303. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini

berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,303 satuan.

4.2.5.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Promosi Jabatan (X_1)

Pada variabel promosi jabatan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (8,164) > t_{tabel} (2,009)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik promosi jabatan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Lingkungan kerja (X_2)

Pada variable lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,126) > t_{tabel} (2,009)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh promosi

jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514,954	2	257,477	532,463	,000 ^a
	Residual	24,178	50	,484		
	Total	539,132	52			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $523,463 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,183 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,953	,695

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,955 atau 95,5%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 95,5%, sedangkan 4,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara promosi jabatan pegawai supaya tingkat pendidikan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh. Hal ini dapat meningkatkan promosi jabatan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan cara memperhatikan lingkungan kerja supaya menjaga kebersihan pada kantor serta dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja sehingga besar peluang bagi Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja. Semakin bagusya promosi jabatan yang dilakukan serta semakin serta semakin bagusya lingkungan kerja kantor maka semakin besar peluang bagi Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dalam dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Promosi jabatan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya agar bisa membuat pegawai supaya terbiasa melakukan pekerjaan walaupun tanpa didampingi atau diawasi langsung oleh atasan atau camat.
2. Bagi Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperhatikan promosi jabatan pegawai supaya tingkat pendidikan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh.

3. Bagi Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperhatikan lingkungan kerja supaya menjaga kebersihan pada kantor serta dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32-33.
- Cokro, C., Tifani, C., Bagus, B., Tania, J., & Felix, F. (2022). Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 972-982.
- Damayanti, W. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura II. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 75-84.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Fryson, F. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi PT Pelindo Regional III Sampit. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1214-1225.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303-1316.
- Ghozali, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novriana, E., Alam, I. A., & Dunan, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *VISIONIST*, 4(2).

- Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 795-802
- Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 795-802.
- Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PTPN III. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1272-1380.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 52-60.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya Sri Zulnawati (2202120245) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

LAMPIRAN I

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhannya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Promosi Jabatan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di kantor Camat Susoh					
2	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh					
3	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di kantor Camat Susoh					
4	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi Saya yang ada di kantor Camat Susoh					
5	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh					
6	Kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan di kantor Camat Susoh					

LAMPIRAN I

C. Lingkungan kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan saya rasa nyaman dalam bekerja					
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif					
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai					
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai					
5	Penggunaan musik di kantior dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan produksi					
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Promosi Jabatan (X1)							Lingkungan Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2
1	1	1	3	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	4	3	4	28
2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	3	4	23
3	1	3	1	3	5	4	5	3	5	4	26	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	3	5	32
4	2	4	1	2	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	34
5	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	3	3	22
6	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	4	5	33
7	1	1	1	3	4	5	3	5	3	4	24	4	5	4	4	5	5	27	3	4	3	5	3	5	3	26
8	1	2	1	4	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	4	30
9	1	3	3	3	5	3	4	5	4	4	25	5	3	4	5	5	5	27	4	4	5	5	4	5	4	31
10	1	1	2	1	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	5	34
11	2	2	1	2	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	4	30
12	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	4	3	23
13	1	1	2	3	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	5	5	32
14	1	2	1	1	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	4	4	4	29
15	1	2	1	2	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	5	32
16	1	3	1	3	3	5	3	5	3	4	23	3	5	3	3	5	5	24	3	4	3	5	3	5	3	26
17	1	1	1	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	4	29
18	1	3	3	3	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35
19	2	2	1	1	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	5	30
20	1	2	1	3	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	4	5	5	33
21	2	2	1	2	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Promosi Jabatan (X1)							Lingkungan Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2
22	1	1	2	2	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29
23	2	2	1	2	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	4	5	32
24	1	1	2	2	5	3	5	4	5	3	25	5	3	5	5	5	4	27	5	3	5	5	5	5	5	33
25	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24
26	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	5	5	32
27	1	2	1	2	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	4	5	31
28	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	4	3	4	4	25
29	1	2	1	2	5	4	4	4	5	3	25	5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	5	4	4	29
30	1	3	2	1	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	5	33
31	2	1	3	2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	5	34
32	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29
33	1	2	1	3	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	4	33
34	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21
35	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	4	27
36	1	2	1	1	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	5	33
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
38	1	2	1	3	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
39	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	3	3	5	3	24
40	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	4	29
41	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
42	1	2	1	2	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	4	32

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Promosi Jabatan (X1)							Lingkungan Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2
43	1	2	3	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28
44	2	2	1	2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35
45	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	5	29
46	2	2	3	2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35
47	2	2	1	3	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	4	5	5	33
48	1	2	1	2	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	4	27
49	1	2	1	3	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35
50	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
51	1	2	3	1	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	4	3	24
52	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
53	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	4	22

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	71,7	71,7	71,7
	2	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	18,9	18,9	18,9
	2	34	64,2	64,2	83,0
	3	7	13,2	13,2	96,2
	4	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	34	64,2	64,2	64,2
	2	6	11,3	11,3	75,5
	3	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	17,0	17,0	17,0
	2	26	49,1	49,1	66,0
	3	14	26,4	26,4	92,5
	4	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,840	,838	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	21,25	7,458	,605	,543	,816
Kinerja_Pegawai_P2	21,30	6,984	,702	,584	,796
Kinerja_Pegawai_P3	21,26	6,852	,761	,731	,784
Kinerja_Pegawai_P4	21,21	8,398	,384	,295	,856
Kinerja_Pegawai_P5	21,40	7,282	,630	,576	,811
Kinerja_Pegawai_P6	21,32	7,607	,627	,510	,813

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Promosi_Jabatan_P1 Promosi_Jabatan_P2
Promosi_Jabatan_P3 Promosi_Jabatan_P4 Promosi_Jabatan_P5
Promosi_Jabatan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,903	6

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Promosi_Jabatan_P1	21,70	9,138	,676	,625	,897
Promosi_Jabatan_P2	21,75	8,919	,690	,606	,895
Promosi_Jabatan_P3	21,70	8,561	,835	,864	,873
Promosi_Jabatan_P4	21,64	8,119	,902	,910	,861
Promosi_Jabatan_P5	21,57	8,520	,893	,825	,865
Promosi_Jabatan_P6	21,64	10,311	,448	,400	,925

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,909	7

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	25,91	12,049	,802	,835	,890
Lingkungan_Kerja_P2	25,83	13,567	,554	,505	,915
Lingkungan_Kerja_P3	25,72	11,438	,887	,837	,880
Lingkungan_Kerja_P4	25,62	12,316	,811	,889	,890
Lingkungan_Kerja_P5	25,91	12,049	,802	,862	,890
Lingkungan_Kerja_P6	25,68	13,761	,495	,410	,921
Lingkungan_Kerja_P7	25,68	12,222	,769	,709	,894

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics					
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,30	4,25	4,28	4,34	4,15	4,23
	Std. Deviation	,723	,757	,744	,678	,744	,669
	Sum	228	225	227	230	220	224

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,1	15,1
	4	21	39,6	54,7
	5	24	45,3	100,0
	Total	53	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,9	18,9
	4	20	37,7	56,6
	5	23	43,4	100,0
	Total	53	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,0	17,0
	4	20	37,7	54,7
	5	24	45,3	100,0
	Total	53	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,3	11,3	11,3
	4	23	43,4	43,4	54,7
	5	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20,8	20,8	20,8
	4	23	43,4	43,4	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,2	13,2	13,2
	4	27	50,9	50,9	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Promosi_Jabatan_P1 Promosi_Jabatan_P2
Promosi_Jabatan_P3 Promosi_Jabatan_P4 Promosi_Jabatan_P5
Promosi_Jabatan_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Promosi_Ja batan_P1	Promosi_Ja batan_P2	Promosi_Ja batan_P3	Promosi_Ja batan_P4	Promosi_Ja batan_P5	Promosi_Ja batan_P6
N Valid	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,30	4,25	4,30	4,36	4,43	4,36
Std. Deviation	,723	,757	,723	,762	,694	,653
Sum	228	225	228	231	235	231

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Promosi_Jabatan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,1	15,1	15,1
	4	21	39,6	39,6	54,7
	5	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Promosi_Jabatan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,9	18,9	18,9
	4	20	37,7	37,7	56,6
	5	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Promosi_Jabatan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,1	15,1	15,1
	4	21	39,6	39,6	54,7
	5	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Promosi_Jabatan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,0	17,0	17,0
	4	16	30,2	30,2	47,2
	5	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Promosi_Jabatan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,3	11,3	11,3
	4	18	34,0	34,0	45,3
	5	29	54,7	54,7	100,0
Total		53	100,0	100,0	

Promosi_Jabatan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,4	9,4	9,4
	4	24	45,3	45,3	54,7
	5	24	45,3	45,3	100,0
Total		53	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N Valid	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,15	4,23	4,34	4,43	4,15	4,38	4,38
Std. Deviation	,744	,669	,783	,694	,744	,686	,740
Sum	220	224	230	235	220	232	232

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20,8	20,8	20,8
	4	23	43,4	43,4	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,2	13,2	13,2
	4	27	50,9	50,9	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,9	18,9	18,9
	4	15	28,3	28,3	47,2
	5	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,3	11,3	11,3
	4	18	34,0	34,0	45,3
	5	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20,8	20,8	20,8
	4	23	43,4	43,4	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,3	11,3	11,3
	4	21	39,6	39,6	50,9
	5	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,1	15,1	15,1
	4	17	32,1	32,1	47,2
	5	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Promosi_Jabatan Total_Lingkungan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,953	,695

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514,954	2	257,477	532,463	,000 ^a
Residual	24,178	50	,484		
Total	539,132	52			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

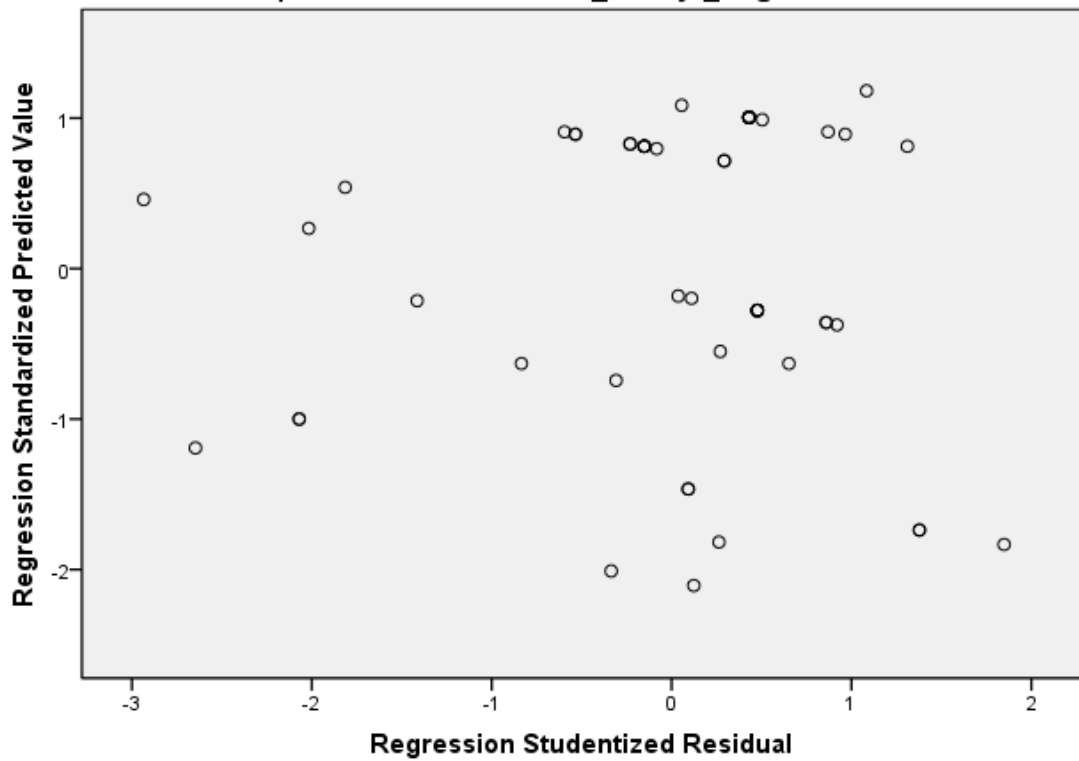
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,013	,729		2,764	,008		
Total_Promosi_Jabatan	,555	,068	,613	8,164	,000	,159	6,277
Total_Lingkungan_Kerja	,303	,059	,385	5,126	,000	,159	6,277

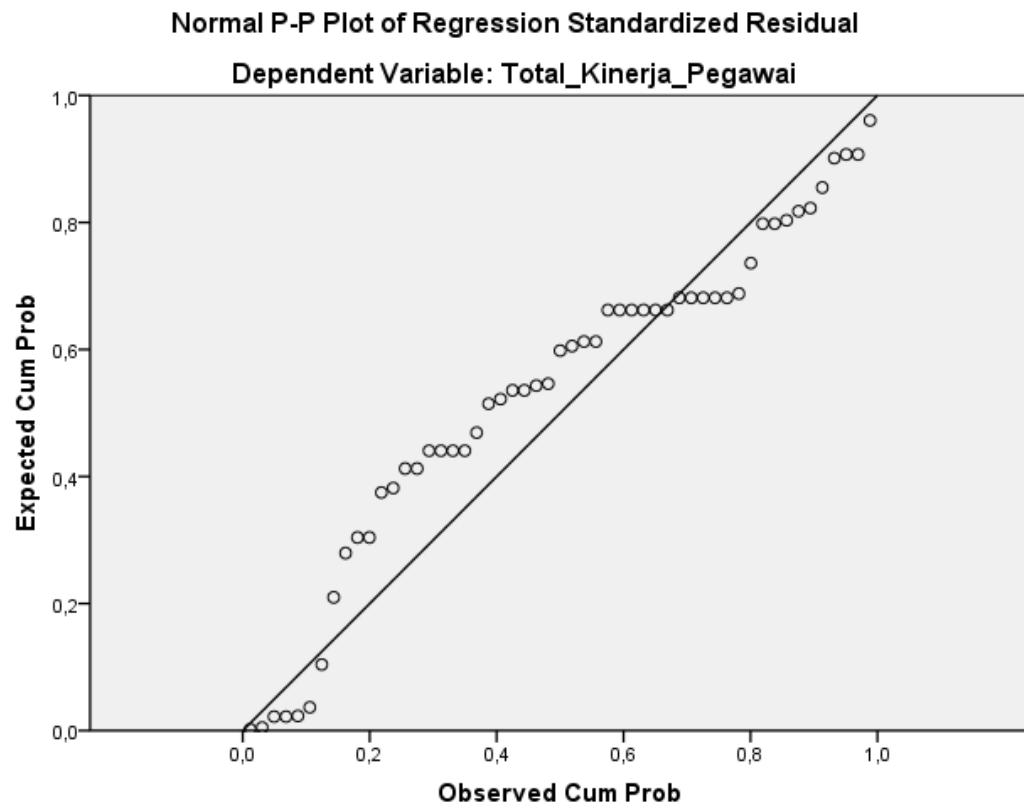
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Scatterplot

Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191