

INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC SERVICES OF PUBLIC WORK IN CILEGON CITY**Abdul Fatah¹, Raudatul Janah²**^{1&2}Universitas Serang RayaEmail: abfatah@gmail.com^{1*}, raudatul@gmail.com²**ABSTRACT**

Performance in the public sector has different characteristics from companies that are more profit-oriented. In the public sector, the amount of compensation and opportunities for promotion have been regulated in regional or central regulations. This study aims to examine the effect of compensation on employee performance, the impact of job promotions on employee performance, and analyze the impact of compensation and job promotions on employee performance of the City of Cilegon Public Works. Research data were collected using questionnaire results from 85 employees who became the study sample. Data analysis using IBM SPSS Statistics 21. The results showed compensation had a significant effect on employee performance and promotion also had a considerable impact on employee performance. Further compensation and promotion of positions can be obtained both positively and significantly influence the performance of Public Works Department employees in the City of Cilegon. This finding indicates that both variables have a significant effect on improving employee performance with compensation, having a more significant influence compared to job promotions.

Keywords: *Compensation, Employee, Job Promotion, Performance, SPSS*

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA CILEGON**ABSTRAK**

Kinerja di sektor publik mempunyai karakteristik yang berbeda dengan perusahaan yang lebih berorientasi kepada keuntungan. Di sektor publik, jumlah kompensasi dan peluang peningkatan jabatan telah diatur dalam peraturan daerah atau pusat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai serta menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan hasil kuesioner dari 85 pegawai yang menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan promosi jabatan juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut dapat diperoleh kompensasi dan promosi jabatan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai dengan kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan promosi jabatan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Promosi Jabatan, SPSS

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien pegawai dalam organisasi (Abdulsalam & Mawoli, 2012). Penghargaan terhadap prestasi kerja mampu memotivasi kinerja pegawai dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif untuk kemajuan organisasi (Ramli & Yudhistira, 2018).

Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan utama manajemen organisasi dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja kerja yang tinggi dalam meningkatkan daya saing organisasi (Wu & Lee, 2011). Pengelolaan manajemen kinerja mempunyai peranan yang penting bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi (Inuwa, 2016). Manajemen kinerja bertujuan meningkatkan kinerja pegawai, menyelaraskan upaya pegawai dengan tujuan organisasi, dan mengatasi kinerja yang buruk (Vu, Plimmer, Berman, & Sabharwal, 2019). Tingkat kinerja yang buruk akan berdampak pada ketidakmampuan bersaing suatu organisasi dalam jangka panjang.

Tingkat kinerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dengan strategi kompensasi (Jean, Ngui, & Robert, 2017). Kompensasi merupakan komponen penting dalam strategi perusahaan dalam memotivasi pegawai, serta mempertahankan atau menarik pegawai berkemampuan tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi (Larkin, Pierce, & Gino, 2012). Kemampuan organisasi untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan pegawai dengan menawarkan gaji yang kompetitif dan imbalan yang sesuai terkait dengan peningkatan kinerja dan pertumbuhan perusahaan (Barrett & Mayson, 2005). Di sisi lain, sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas organisasi penjualan (Küster & Canales, 2011). Organisasi cenderung untuk memulai strategi kompensasi dalam aspek kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta manfaat yang memotivasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja (Long & Singh, 2013). Penyediaan berbagai mekanisme kompensasi dalam jangka pendek atau jangka panjang meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya menciptakan lingkungan yang kompetitif.

Tingkat kinerja juga dapat dipengaruhi faktor kesempatan promosi jabatan. Promosi jabatan mempunyai tujuan menempatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki serta meregenerasi sumber daya manusia dalam rangka menciptakan keberlangsungan tujuan organisasi (Ritonga & Lubis, 2015). Promosi jabatan secara tidak langsung menciptakan kompetisi yang sehat sesuai dengan kompetensi sumber daya manusia. Keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan dapat berdampak yang tidak baik bagi organisasi maupun kinerja sumber daya manusia (Martina, 2017).

Kinerja di sektor publik mempunyai karakteristik yang berbeda dengan perusahaan yang lebih berorientasi kepada keuntungan. Di sektor publik, sebagian besar insentif, peraturan mengenai perkembangan karier, dan bahkan kinerja yang minimal diperlukan, umumnya telah ditentukan dan pada awalnya diatur oleh pemerintah pusat (Bossert, 1998), yang pada gilirannya, dianggap lebih kecil kemungkinannya untuk mempengaruhi kinerja peningkatan dan tingkat partisipasi pegawai negeri (Andrews, Boyne, Law, & Walker, 2009). Penelitian ini berusaha memeriksa masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon berdasarkan faktor kompensasi dan promosi jabatan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi sebagai bahan evaluasi kinerja dan fleksibilitas kemajuan karir sesuai dengan kondisi internal dan keinginan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial atas kinerja seorang pegawai. Proses kompensasi menjadi aspek penting dalam strategi organisasi untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Njoroge & Kwasira, 2015). Berdasarkan *The Employment Cost Index* (ECI), sekitar 74 persen kompensasi berbentuk upah, dan sekitar 26 persen kompensasi dalam bentuk tunjangan (Abraham, Spletzer, & Harper, 2010).

Kompensasi salah satu strategi dalam meningkatkan motivasi, kinerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Stillo, 2011). Kompensasi tidak hanya berhubungan materi, akan tetapi akan menjalin hubungan yang erat pegawai dengan organisasi sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab bersama dalam memajukan organisasi. kompensasi yang sesuai dapat berdampak pada peningkatan komitmen dan rasa memiliki pegawai terhadap suatu organisasi (Rustini, Suardikha, & Astika, 2015).

Promosi Jabatan

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2010). Promosi jabatan akan diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih sebagai bentuk pengakuan dari prestasi kerja sebelumnya (Fahrizal, 2017). Promosi jabatan akan efektif jika berdasarkan kinerja dan kompetensi masing-masing pegawai. Pelaksanaan promosi jabatan bertujuan meningkatkan motivasi dan

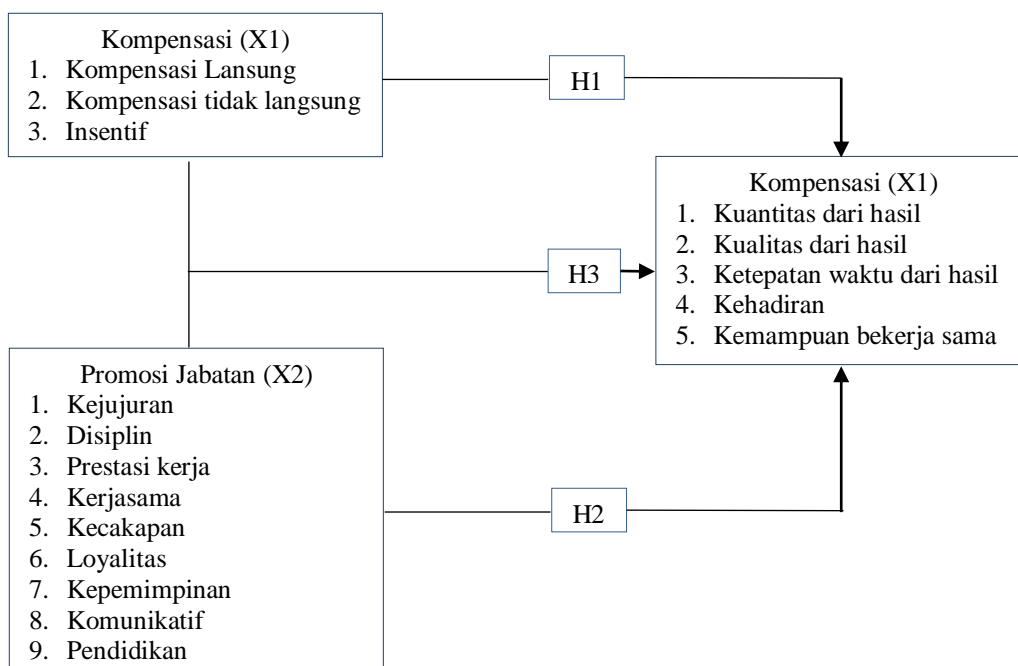
kinerja pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan organisasi (Gea, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dianggap sebagai apa yang dilakukan pegawai dan apa yang tidak dilakukannya (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014). Kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas maupun kuantitas, kehadiran di tempat kerja, ketepatan waktu kerja dan kemampuan bekerjasama. Organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan target kinerja pegawai (Yang, 2008). Pengakuan serta penghargaan atas kinerja dapat berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Moral dan produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja organisasi dan sistem manajemen penghargaannya.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari kebijakan organisasi dalam mengelola keanekaragaman sumber daya yang dimiliki sesuai dengan tujuan organisasi. Keragaman sumber daya manusia jika mampu dikelola dengan baik mampu meningkatkan kreativitas dan pemecahan permasalahan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dan pegawai. Pengelolaan keanekaragaman sumber daya yang kurang baik berhubungan negatif dengan kerjasama dan kekompakan antar pegawai (Maingi & Makori, 2015).

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawai atas prestasi kerjanya. Kompensasi dapat berbentuk kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif (Nawawi, 2011). Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natural yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain – lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas. Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus, di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2011).

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai dalam bentuk kenaikan tanggung jawab dan penghasilan selama bergabung dalam suatu organisasi. Teknik promosi dengan melakukan perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Persyaratan promosi pada umumnya adalah kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan (Hasibuan, 2010). Persyaratan yang disosialisasikan secara terbuka kepada seluruh pegawai akan memberikan peluang yang sama bagi pegawai untuk mendapatkan peluang promosi sesuai dengan kompetensi, kemampuan dan kontribusi dalam memajukan organisasi.

H2 : Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon

Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pengukuran kinerja umumnya berdasarkan indikator kuantitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dan hasil, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Ketepatan waktu adalah pegawai yang dapat menyelesaikan suatu target tepat waktu juga dikatakan memiliki kinerja yang baik. Jika pegawai tidak dapat menyelesaikan tepat waktu maka akan merugikan suatu perusahaan (Mathis, 2011).

H3 : Kompensasi dan Promosi Jabatan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Agar mendapatkan data dan informasi yang diperoleh sesuai dengan permasalahan maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode survey.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon yang berjumlah 108 orang. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang diteliti) (Arikunto, 2006). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana :

n : jumlah Sampel/responden

N : jumlah Populasi/responden

e : presisi kelonggaran sampel ($0,05 = 5\%$)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 85 orang/responden.

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2} = 84,039 \text{ atau } 85$$

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang berisi lima tingkat preferensi jawaban.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu: (1) Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas. (2) Studi Lapangan (*Field Research*). Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, dan penyebaran kuesioner kepada para pegawai.

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen penelitian yang baik harus diuji terlebih dahulu, misalnya instrumen tes maka harus diuji validitas, reliabilitas, objektivitas, praktikalitas, ekonomis, taraf kesukaran, serta daya pembeda. Semua uji coba tersebut, idealnya harus dilakukan agar instrumen bisa dikatakan baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2006).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan data yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Sesuatu instrumen yang cukup dapat dipercaya bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah sangat baik (Arikunto, 2006). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23 dengan mengkorelasikan skor item yang satu dengan yang lainnya dalam suatu variabel dengan menggunakan rumus.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji *Chi Square*, Skewness dan Kurtosis atau uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 21.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent variable*). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel bebas (*independent variable*) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (*dependent variable*).

$$Kd = r^2 \times 100 \quad (2)$$

Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompensasi dan promosi jabatan. Dimana Y adalah variabel terikat dan X adalah variabel bebas yang akan diujikan dalam penelitian ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (3)$$

Dimana:

- Y : Variabel Dependent (Kinerja pegawai)
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien Regresi
- X_1 : Variabel Independen (Kompensasi)
- X_2 : Variabel Independen (Promosi Jabatan)

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda karena untuk mengetahui masing-masing *variable independent* berhubungan positif atau negatif dengan *variable dependent*. Selain itu untuk memprediksi nilai *variable dependent* apabila *variable independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Pengujian Hipotesis

Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji hipotesis tahapan pengujian dilakukan dengan membandingkan antara hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pertama

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon

Uji Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05\%$ atau 5% dan derajat bebas (dk) = n-k.

Karakteristik penerimaan hipotesis yaitu: (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon. (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Hipotesis simultan:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.

$H_a : \beta_1 \beta_2 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji F. Pengujian ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat keyakinan tertentu. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05\%$ atau 5% dan derajat bebas (dk) = n-k-1. Karakteristik penerimaan hipotesis uji F yaitu: (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon. (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis menguji dari data hasil kuesioner dari 85 responden dengan 7 pernyataan variabel kompensasi (X_1), 12 pernyataan untuk variabel promosi jabatan (X_2), dan 7 pernyataan untuk variabel *kinerja pegawai* (Y). Untuk nilai r-tabel sebesar 0.2133, dimana angka tersebut diperoleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Berdasarkan pengolahan data menggunakan software SPSS diperoleh nilai range variabel kompensasi sebesar 0,485 – 0,851 masih di atas nilai r-tabel sehingga seluruh data untuk variabel kompensasi dianggap valid. Nilai range variabel Promosi Jabatan sebesar 0,287 – 0,935 masih di atas nilai r-tabel sehingga seluruh data untuk variabel promosi jabatan dianggap valid. Nilai range variabel kinerja sebesar 0,375 – 0,910 masih di atas nilai r_{tabel} sehingga seluruh data untuk variabel Kinerja dianggap valid

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas *Cronbach alpha* variabel Kinerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Kerja adalah sebagai berikut: (1) Nilai *Cronbach alpha* variabel Kinerja 0.722 > 0,60. Hal ini menunjukkan instrumen penelitian berupa kuesioner ini adalah reliabel. (2) Nilai *Cronbach alpha* variabel Kompensasi sebesar 0.684 > 0,60. Hal ini menunjukkan instrumen penelitian berupa kuesioner ini adalah reliabel. (3) Nilai *Cronbach alpha* variabel Promosi Jabatan sebesar 0,702 > 0,60. Hal ini menunjukkan instrumen penelitian berupa kuesioner ini adalah reliabel (Tabel 1).

Tabel 1. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
Kinerja	0,722	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,684	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,702	0,60	Reliabel

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Berdasarkan Tabel 2 uji normalitas berdasarkan uji *Shapiro Wilk* nilai signifikansi kinerja sebesar $0,174 > 0,05$, nilai signifikansi kompensasi $0,363 > 0,05$ dan nilai signifikansi promosi jabatan sebesar $0,100 > 0,05$. Hal ini berarti data variabel berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.120	85	.004	.979	85	.174
Kompensasi	.134	85	.001	.984	85	.363
Promosi Jabatan	.085	85	.193	.975	85	.100

Analisis Koefisien Determinan

Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel tak bebas dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel bebas. Hasil pengujian koefisien determinasi melalui *SPSS 21.0*. Berdasarkan hasil output *SPSS 21.0* dengan *model summary* di atas diperoleh R^2 sebesar 0.556 Jadi sebanyak 55,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan promosi jabatan, sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Tabel 3).

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.545	2.227

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = -1.250 + 0.340X_1 + 0.348X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta variabel kinerja (y) adalah sebesar -1.250, hal ini berarti jika tidak ada variabel Kompensasi $X_1 = 0$ dan promosi jabatan $X_2 = 0$, maka Kinerja akan tetap sebesar -1.250 satuan.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai gradien b_1 variabel kompensasi adalah sebesar 0.340, hal ini berarti jika tidak ada variabel Promosi Jabatan $X_1 = 0$,. Bila variabel Kompensasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan Kinerja sebesar 0.340 satuan.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai gradien b_2 variabel promosi jabatan adalah sebesar 0.348, hal ini berarti jika tidak ada variabel Kompensasi $X_1 = 0$,. Bila variabel promosi jabatan dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan Kinerja sebesar 0.348 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.250	2.557			-.489	.626
1 Kompensasi	.340	.092	.365		3.684	.000
Promosi Jabatan	.348	.076	.451		4.556	.000

Pengujian Hipotesis

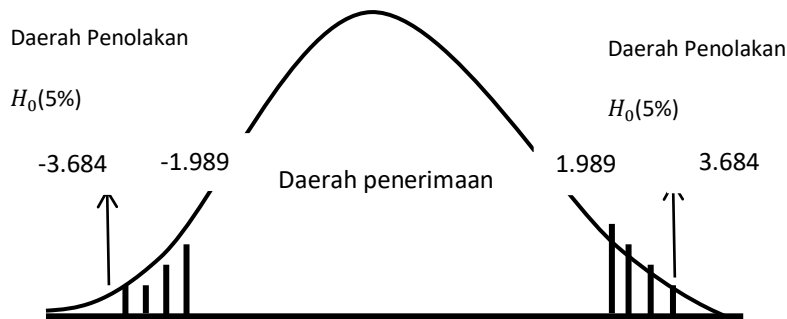
Uji-t adalah uji yang dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Berikut adalah hasil output SPSS versi 21.0 mengenai untuk uji secara parsial:

Pengujian Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota

Cilegon. (2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon.

Dari tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3.684$ dengan df (*degree of freedom*) = $n-2 = 85-2 = 83$ didapat nilai $t_{tabel} = 1.989$. Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menolak H_0 dengan derajat bebas 83, taraf nyata 5% untuk uji dua arah (Gambar 2).



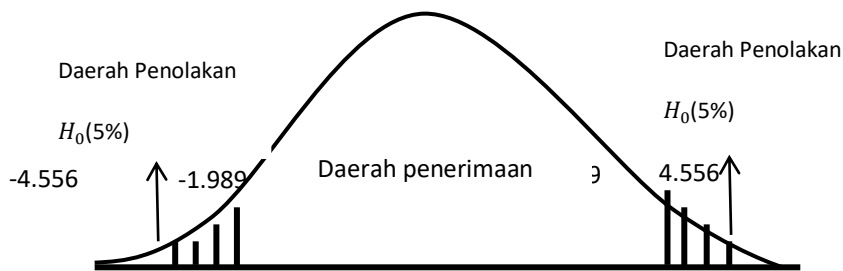
Gambar 2. Daerah keputusan Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja

Dari gambar 2, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.684 > 1.988$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon.

Pengujian Hipotesis Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon. (2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon.

Dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,556$ dengan df (*degree of freedom*) = $n-2 = 85-2 = 83$ didapat nilai $t_{tabel} = 1.989$ Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menolak H_0 dengan derajat bebas 83, taraf nyata 5% untuk uji dua arah (Gambar 3). Dari gambar 3, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.556 > 1.989$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon.



Gambar 3. Daerah keputusan Hipotesis Promosi Jabatan terhadap Kinerja

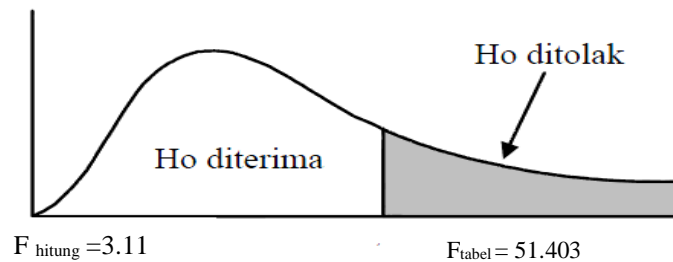
Pengujian Hipotesis Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji F (Tabel 5). Nilai $F_{hitung} = 51.403$ dengan taraf nyata sebesar 5%, nilai derajat bebas untuk pembilang: (1) $Df 1 = (k-1)$ adalah $3-1 = 2$. (2) $Df 2 = n-k$ adalah $85-3 = 82$. Maka nilai $F_{tabel} = 3.11$.

Berdasarkan Tabel 5 dan Gambar 4, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51.403 > 3.11$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon.

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.798	2	254.899	51.403	.000 ^b
	Residual	406.626	82	4.959		
	Total	916.424	84			



Gambar 4. Daerah Keputusan

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.684 > 1.988$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon. Hasil pengujian koefisien korelasi (r) kompensasi adalah sebesar 0.762 berada pada skala 0,600-0,666 dapat dikatakan hubungan Kompensasi terhadap kinerja tergolong kuat. Adapun yang perlu dipertahankan yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan liburan kepada pegawai. Sementara pernyataan yang nilainya terendah yaitu pernyataan nomor 3 yaitu tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan peranan / posisi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya di mana kompensasi mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Mariana, Umar, & Tamsah, 2018; Paramitadewi, 2017). Kompensasi bisa langsung dirasakan oleh pegawai sehingga secara tidak langsung mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Proses pemberian kompensasi yang baik dari organisasi akan menciptakan persaingan yang sehat sehingga berdampak positif bagi kemajuan organisasi. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas dalam organisasi akan mendorong pegawai untuk cenderung memberikan kemampuan yang terbaik bagi organisasi. Kompensasi merupakan pendorong utama produktivitas pegawai dalam bekerja untuk menciptakan kinerja yang maksimal untuk organisasi (Mondy, 2008).

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.556 > 1.989$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon. Hasil pengujian koefisien korelasi (r) promosi jabatan adalah sebesar 0.695 berada pada skala 0,600-0,799 dapat dikatakan hubungan promosi jabatan terhadap kinerja tergolong kuat. Adapun yang perlu dipertahankan yaitu pegawai yang kreatif dan inovatif. Sementara pernyataan yang nilainya terendah yaitu pernyataan nomor 11 yaitu pegawai kurangnya berkomunikasi secara efektif.

Sistem promosi jabatan membuat pegawai mempunyai kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerjanya. Indikator sistem promosi yang jelas mampu memberikan persaingan yang sehat antar pegawai. Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang mampu memberikan kinerja yang lebih baik, dan mempunyai konsekuensi dalam penambahan tugas dan tanggungjawab (Martina, 2017). Sistem promosi juga harus transparan sehingga semua pegawai mampu menerima keputusan organisasi. Dalam membuat suatu keputusan tentang promosi membutuhkan pertimbangan yang matang. Keputusan yang salah akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi organisasi sehingga menurunkan kinerja pegawai. Keputusan yang tidak tepat juga dapat berdampak pada komunikasi dan kerjasama antar pegawai menurun karena tidak puas dengan sistem keputusan hasil promosi dari organisasi.

Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai uji F kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51.403 > 3.11$) dan nilai sig $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi sebanyak 55,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan promosi jabatan, sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Komponen yang perlu dipertahankan yaitu para pegawai masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan. Sementara pernyataan yang nilainya terendah yaitu pernyataan nomor 3, yaitu pegawai terampil dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan maka perlu adanya pelatihan agar pegawai mampu dan terampil dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Darmikayani, Susila, SE, Bagia, & Si, 2016;

Herman & Suryalena, 2017). Kinerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik secara langsung berdampak pada produktivitas suatu organisasi. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan berdasarkan objektivitas dan prestasi kerja serta penghargaan dalam bentuk kompensasi yang lebih tinggi akan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang berdampak pada pencapaian sasaran organisasi (Kadarisman, 2012). Hal ini menambah motivasi kepada pegawai bahwa organisasi memberikan apresiasi atas jerih payah yang dilakukan selama ini dan berusaha mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya dari sebelumnya sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon (76,2%). Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (69,5%). Secara independen kompensasi memberikan pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan faktor promosi jabatan. Kompensasi bisa diberikan kepada semua pegawai sedangkan promosi jabatan tergantung dari kebutuhan atau jabatan yang belum terisi yang tidak bisa diberikan kepada semua pegawai. Berdasarkan uji F bahwa Kompensasi dan Promosi Jabatan sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon (55,6%) dengan 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini dapat dilanjutkan pada penambahan variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and job performance of academic staff of state universities in Nigeria: the case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management*, 7(14), 142.
- Abraham, K. G., Spletzer, J. R., & Harper, M. (2010). *Labor in the new economy* (Vol. 71). University of Chicago Press.
- Andrews, R., Boyne, G. A., Law, J., & Walker, R. M. (2009). Centralization, organizational strategy, and public service performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 57–80.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barrett, R., & Mayson, S. (2005). *Getting and keeping good staff: An analysis of human resource management "problems" in small firms. Report to CPA Australia*.
- Bossert, T. (1998). Analyzing the decentralization of health systems in developing countries: decision space, innovation and performance. *Social Science & Medicine*, 47(10), 1513–1527.
- Darmikayani, L. P., Susila, G. P. A. J., SE, M. B. A., Bagia, I. W., & Si, M. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 175–186.
- Fahrizal, M. (2017). Pengaruh Promosi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(2), 302–316.
- Gea, J. B. I. J. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. *Warta Dharmawangsa*, (60), 1–15.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, N. Y., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–13.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), 25–42.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Küster, I., & Canales, P. (2011). Compensation and control sales policies, and sales performance: the field sales manager's points of view. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(4), 273–285.
- Larkin, I., Pierce, L., & Gino, F. (2012). The psychological costs of pay-for-performance: Implications for the strategic compensation of employees. *Strategic Management Journal*, 33(10), 1194–1214.
- Long, R. J., & Singh, P. (2013). *Strategic compensation in Canada*. Langara College.
- Maingi, J. W., & Makori, M. (2015). Effect Of workforce diversity on employee performance in Kenya: A case of Kenya School of Government. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(2), 52–68.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2), 130–150.

- Martina, A. B. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 11(76), 15–28.
- Mathis, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I, Edisi* (Vol. 10). Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of compensation and reward on performance of employees at Nakuru County Government. *Journal of Business and Management*, 17(11), 87–93.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811–816).
- Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3(2), 112–125.
- Rustini, N. K. A., Suardikha, I. M. S., & Astika, I. B. P. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah kabupaten tabanan). *Buletin Studi Ekonomi*, 20(2), 123–129.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–167.
- Stillo, S. (2011). The Role of Salary as a Motivating Strategy for Increasing the Quality and the Stability of the Public Administration in Albania. *International Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 1–10.
- Sugiono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Vu, T. A., Plimmer, G., Berman, E., & Sabharwal, M. (2019). Managing employee performance in transition economies: A study of Vietnamese public organizations. *Public Administration and Development*, 39(2), 89–103.
- Wu, M.-Y., & Lee, Y.-R. (2011). The effects of internal marketing, job satisfaction and service attitude on job performance among high-tech firm. *African Journal of Business Management*, 5(32), 12551–12562.
- Yang, H. (2008). Efficiency wages and subjective performance pay. *Economic Inquiry*, 46(2), 179–196.