



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PROMOSI JABATAN PADA DINAS PENDAPATAN
KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND WORK LOAD TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH PROMOTION IN DEPARTMENT
OF REVENUE DISTRICT JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

Ilyasa'

NIM. 090810201125

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PROMOSI JABATAN PADA DINAS PENDAPATAN
KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND WORK LOAD TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH PROMOTION IN DEPARTMENT
OF REVENUE DISTRICT JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

Ilyasa'

NIM. 090810201125

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2013

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ilyasa'
NIM : 090810201125
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Juni 2013

Yang menyatakan,

Ilyasa'

NIM. 090810201125

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Ilyasa'
NIM : 090810201125
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui tanggal : 5 Juni 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Hj. Sudarsih, M.Si
NIP. 19621212 199201 2 001

Wiji Utami, SE, M.Si
NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Dra. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si
NIP. 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PROMOSI JABATAN PADA DINAS PENDAPATAN KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan di susun oleh:

Nama : Ilyasa'
NIM : 090810201125
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

21 Juni 2013

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. Didik Pudjo Musmedi, MS** : (.....)
NIP. 19610209 198603 1 001

Sekretaris : **Wiji Utami, SE, M.Si** : (.....)
NIP. 19740120 200012 2 001

Anggota : **Dra. Hj. Sudarsih, M.Si** : (.....)
NIP. 19621212 199201 2 001

Pas Foto
4 x 6
Sesuai Ijazah

Mengetahui;
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si
NIP. 19630614199002 1 001

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ayahanda Sugiarto, yang selalu mengajarkan arti sebuah kerja keras, menghargai waktu, arti sebuah usaha, semangat dan berusaha dalam hidup ini.
2. Ibunda Syamsyah, yang selalu mengajarkan arti sebuah kesabaran, serta yang tak pernah bosan mendoakan di setiap langkahku.
3. Adikku Alex Sandria dan Iskandria tersayang, terima kasih atas dukungannya selama ini.
4. Bapak Ibu Dosen yang selalu membimbing dan memberiku ilmu pendidikan.
5. Sahabat-sahabatku yang selalu mendukung dan menjadikanku berarti.
6. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTO

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

(QS. Al-Jumu'ah : 10)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

”Janganlah bimbang menghadapi penderitaan, karena semakin dekat tujuan semakin banyak penderitaan”.

(Plato)

RINGKASAN

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember; Ilyasa', 090810201125; 2013: 128 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dinas Pendapatan Kabupaten Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas mengelola, mengontrol, dan memungut sumber-sumber penerimaan daerah. Meningkatnya sumber-sumber penerimaan di Kabupaten Jember, membuat Dinas Pendapatan harus lebih ekstra untuk meningkatkan sistem layanan yang baik untuk menarik minat masyarakat atau wajib pajak daerah untuk membayar kewajibannya. Pada dasarnya Dinas Pendapatan Kabupaten Jember telah berusaha memperbaiki performa pelayanan jasanya pada mutu pelayanan dan kualitas dengan sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk keberhasilannya. Agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada wajib pajak daerah dibutuhkan perhatian terhadap penilaian prestasi kerja dan beban kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan untuk menentukan promosi jabatan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus pegawai negeri sipil yang ditempatkan di kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Jember yang berjumlah 76 orang. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode populasi (*sensus*). Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, penyebaran kuesioner kepada 76 responden dan studi pustaka. Alat analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada karyawan Dinas Pendapatan Kabupaten Jember baik. Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan, karyawan merasa penilaian prestasi kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan yang nantinya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan dimana apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan begitu pun sebaliknya. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan, karyawan merasa bahwa beban kerja bukan termasuk salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi promosi jabatan yang nantinya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan yang terdapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan. Artinya pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember pemberian promosi jabatan berorientasi cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence Of Performance Assessment And Work Load To The Employee Performance Through Promotion In Department Of Revenue District Jember ; Ilyasa'; 090810201125; 2013; 128 Pages; Department Of Management; Faculty Of Economics, Jember University

Department of revenue district Jember is state-owned business entities (soes), which have duty to manage control, and collect sources the local revenues. Increasing acceptance in the county of Jember, sources make department of income must be more extra to improve the system of services that are good to attract society or taxpayers regions to pay its tax. Basically department of revenue district Jember performance has tried to repair the performance of service ment on the quality of services and the quality with human resources as a key factor for it successes. To employees can provide optimal service to taxpayers the needed attention to appraisalment work performance and the burden of work high so as to produce a good performance to attain goals that have been set. Judgment work performance can also be used to determine the position promotion proper and in accordance with the needs of the organization, so that it might be amenable to achieve the goal.

This research is research explanation (explanatory research). A population that is used in this research is all the employees status civil servants who are placed at department office income district jember which amount is 76 people. So that the technique of using a method of the sample of the population (the census). The data used in research is the primary and secondary data. A method of collecting data done by means of an interview, the spread of a questionnaire to 76 respondents and study of literature. Data analysis tools are used (the path analysis) to analyse the relations between variables, where the variables free affect variable bound either directly or indirectly, through one or more intermediate.

Based on the result showed that the assessment work achievement a significant effect on performance of employees, it describes that the implementation of assessment of the achievements of the work performance on department of revenue of Jember was good. Assessment of the achievements significantly affect the work performance influential employee performance via a promotion of office, employees feel appraisalment work performance including one of the factors that might affect the promotion of a tenure by which will be influential also in the performance of employees. The burden of working influence significantly to the performance of employees, there was a positive relationship between the burden of working and employee performance where if an employee having the burden of work high this resolves into the performance of an employee whose high again and it is otherwise. The burden of work does not influence significantly to employee performance via a promotion of office, employees feel that the burden of working not including one of the factors that might affect the promotion of a tenure by which will be influential

also in the performance of employees. Position promotion influence significantly to the performance of employees. A significant influence that was found in the research indicated that there are influence between position promotion with the performance of employees. It means in the department of revenue district of Jember granting position promotion oriented effective enough in improving the performance of employees.

The conclusion of this research is appraisal work performance influence significantly to the performance of employees, work achievement significantly affect the work performance influential employee performance by a promotion of office, the burden of working influence significantly to the performance of employees, the burden of work doesn't influence significantly to employee performance by a promotion of office, position promotion influence significantly to the performance of employees.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepangkuan beliau Rasulullah SAW.

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

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

1. Ibu Dr. Hj. Istifadah, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dra. Hj. Sudarsih, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan segenap kesabaran untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Wiji Utami, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, informasi, saran, pengarahan serta kesabaran dan perhatian dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan, beserta Staf Karyawan yang telah banyak membantu.
5. Bapakku Sugiarto dan Ibuku Syamsyah tercinta, yang senantiasa telah mendidik dan mengajarkan dengan penuh cinta dan kesabaran serta selalu melimpahkan kasih sayang dan tak pernah bosan mendo'akan di setiap langkahku. Terima kasih untuk semua dukungan moril dan materiil, atas segala cucuran keringat, serta segala pelajaran hidup yang sangat berarti yang nantinya akan berguna untuk hidupku kelak.
6. Bagi adikku Alex Sandria dan Iskandria. Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, do'a dan dukungannya yang tak terhingga yang selalu menjadi motivasiku.
7. Teman-teman terbaikku (Rizki, Sukron, Dhani, Nurlinda, Rara, Fila), terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dukungan, doa, bantuan yang selalu ada untukku, serta kebersamaan kita selama kuliah yang akan menjadi memori terindah dalam hidupku.
8. Sahabat terbaik Hairuni Indrasari, terima kasih atas persahabatan yang penuh dengan warna selama ini, terima kasih atas segala ketulusan untuk membantu,

memotivasi, serta menjadi sahabat yang senantiasa memberikan saran, doa, waktu bahkan cucuran keringat untukku.

9. Teman-teman kontrakan (Rizky, Sukron, Fila) terima kasih atas canda tawa dan kebersamaan kita selama ini.
10. Teman-teman S1 Manajemen Reguler angkatan 2009 yang telah berjuang bersama selama dibangku kuliah, yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, doa, dukungan dan bantuan kalian selama ini.
11. Seluruh staf dan karyawan Dinas Pendapatan Kabupaten Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi kepada penulis.
12. Semua pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin kusebutkan satu per satu, terima kasih banyak.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik yang menyangkut aspek materi maupun tehnik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis haarapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi kita semua.

Jember, 5 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PERNGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTO | vii |
| RINGKASAN | viii |
| SUMMARY | x |
| PRAKATA | xii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR GAMBAR | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxii |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Penilaian Prestasi Kerja | 6 |
| 2.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja | 6 |
| 2.1.2 Metode-metode penilaian Prestasi Kerja | 6 |
| 2.1.3 Pendekatan-pendekatan Penilaian Prestasi Kerja | 8 |
| 2.1.4 Kendala-kendala dalam Penilaian Prestasi Kerja | 8 |
| 2.1.5 Karakteristik Sistem Penilaian Prestasi Kerja | 8 |

| | |
|--|----|
| 2.1.6 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja | 9 |
| 2.1.7 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja | 9 |
| 2.2 Beban Kerja | 10 |
| 2.2.1 Pengertian Beban Kerja | 10 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja | 11 |
| 2.2.3 Dampak Beban Kerja | 12 |
| 2.3 Promosi Jabatan | 12 |
| 2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan | 12 |
| 2.3.2 Asas-asas Promosi Jabatan | 13 |
| 2.3.3 Dasar-dasar Promosi Jabatan | 13 |
| 2.3.4 Syarat-syarat Promosi Jabatan | 13 |
| 2.3.4 Tujuan Promosi Jabatan | 14 |
| 2.3.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan | 14 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.4.2 Aspek-aspek Kinerja | 16 |
| 2.4.3 Standar Kinerja karyawan | 16 |
| 2.4.4 Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja | 17 |
| 2.5 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.6 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan | 18 |
| 2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.8 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan | 19 |
| 2.9 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.10 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.11 Kerangka Konseptual Penelitian | 22 |
| 2.12 Hipotesis | 23 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Rancangan Penelitian | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 24 |
| 3.2.1 Populasi | 24 |
| 3.2.2 Sampel | 24 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 25 |
| 3.4 Identifikasi Variabel | 25 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya | 26 |
| 3.5.1 Definisi Operasional | 26 |
| 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel | 27 |
| 3.6 Metode Analisis Data | 28 |
| 3.6.1 Uji Normalitas Data | 28 |
| 3.6.2 Uji Instrumen | 29 |
| 3.6.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 30 |
| 3.6.4 Model Trimming | 32 |
| 3.6.4 Model Trimming | 32 |
| 3.6.5 Uji Asumsi Klasik | 33 |
| 3.6.6 Uji t | 34 |
| 3.6.7 Menghitung Jalur | 35 |
| 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah | 37 |

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 39 |
| 4.1.1 Sejarah Dinas Pendapatan Kabupaten Jember | 39 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember | 39 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember | 40 |
| 4.1.4 Personalia Perusahaan | 50 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 51 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan | 52 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 54 |
| 4.3 Analisis Deskripsi Statistik Variabel Penelitian | 54 |
| 4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Penilaian Prestasi Kerja | 55 |
| 4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja | 57 |
| 4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel promosi jabatan | 59 |
| 4.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 62 |
| 4.4 Hasil Analisis Data | 64 |
| 4.4.1 Uji Normalitas Data | 64 |
| 4.4.2 Uji Instrumen | 65 |
| 4.4.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 68 |
| 4.4.4 Uji Asumsi Klasik | 71 |
| 4.4.5 Uji t | 75 |
| 4.4.6 <i>Trimming Theory</i> | 78 |
| 4.4.7 Perhitungan Jalur | 80 |
| 4.5 Pembahasan | 83 |
| 4.5.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 84 |
| 4.5.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan | 85 |
| 4.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 86 |
| 4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan | 87 |
| 4.5.5 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan | 88 |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian | 88 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 91 |
| 5.2 Saran | 92 |
| DAFTAR PUSTAKA | 93 |
| LAMPIRAN..... | 96 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang | 21 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan | 53 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 54 |
| 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja | 55 |
| 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja..... | 57 |
| 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Promosi Jabatan | 59 |
| 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .. | 62 |
| 4.10 Hasil Uji Normalitas Data | 64 |
| 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja | 65 |
| 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja | 66 |
| 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan..... | 66 |
| 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 67 |
| 4.15 Hasil Uji Reabilitas | 68 |
| 4.16 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Pertama | 69 |
| 4.17 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Kedua | 69 |
| 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas Jalur Pertama | 71 |
| 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Jalur Kedua | 72 |
| 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Pertama | 72 |
| 4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Kedua | 73 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.22 | Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan | 75 |
| 4.23 | Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Beban Kerja Terhadap Promosi Jabatan | 76 |
| 4.24 | Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 76 |
| 4.25 | Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 77 |
| 4.26 | Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan | 78 |
| 4.27 | Hasil Perhitungan Baru Analisis Jalur | 78 |
| 4.28 | Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual | 41 |
| 2.2 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 50 |
| 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah | 55 |
| 4.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember | 41 |
| 4.2 Model Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 70 |
| 4.3 Hasil Uji Asumsi Normalitas Model Jalur Pertama | 74 |
| 4.4 Hasil Uji Asumsi Normalitas Model Jalur Kedua | 74 |
| 4.5 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Setelah <i>Trimming Theory</i> | 79 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| 1 Kuesioner Penelitian | 96 |
| 2 Tabulasi Hasil Kuesioner | 100 |
| 3 Analisis Statistik Deskriptif | 104 |
| 4 Hasil Uji Normalitas Data | 111 |
| 5 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 | 112 |
| Hasil Uji Validitas Variabel X_2 | 113 |
| Hasil Uji Validitas Variabel Z | 114 |
| Hasil Uji Validitas Variabel Y | 115 |
| 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel X_1 | 116 |
| Hasil Uji Reabilitas Variabel X_2 | 117 |
| Hasil Uji Reabilitas Variabel Z | 118 |
| Hasil Uji Reabilitas Variabel Y | 119 |
| 7 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 120 |
| 8 Hasil Uji Multikolinieritas | 122 |
| 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 125 |
| 10 Hasil Uji Normalitas Model | 126 |
| 11 Hasil <i>Trimming Theory</i> | 128 |