

**PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATOR, ASSESSMENT KINERJA  
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PEGADAIAN KANTOR  
WILAYAH I MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M)*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : BAYU AKBAR PRADANA  
NPM : 2005160470  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 12 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : BAYU AKBAR PRADANA  
 NPM : 2005160470  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH *KEY PERFORMANCE INDICATOR, ASSESSMENT KINERJA* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**

**PENGUJI II**

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

**SRI PUJI LESTARI, S.E., M.M**

**Pembimbing**

**RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M**

**PANITIA UJIAN**  
 Ketua Sekretaris

**Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si**



**Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

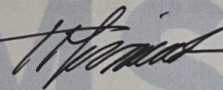
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : BAYU AKBAR PRADANA  
N.P.M : 2005160470  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATOR,  
ASSESSMENT KINERJA, DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

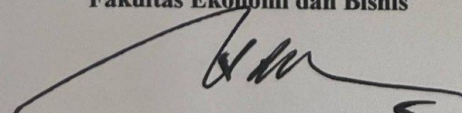
Pembimbing

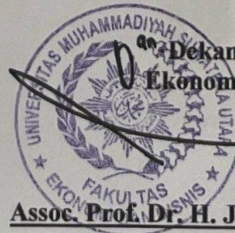
  
RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Bayu Akbar Pradana  
NPM : 2005160470  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 03 September 2024

Saya yang menyatakan



Bayu Akbar Pradana

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan**

**Bayu Akbar Pradana**

Program: Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh key performance indicator, *assessment* kinerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 60 orang pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan *key performance indicator*, *assessment* kinerja, dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

**Kata Kunci : *Key Performance Indicator*, *Assessment* Kinerja, Dan Promosi Jabatan Dan Kinerja**

## ABSTRACT

*The Influence of Key Performance Indicator, Performance Assessment, and Job Promotion on Employee Performance at PT Pegadaian Regional Office I Medan*

*Bayu Akbar Pradana*

*Program: Management Study*

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of key performance indicators, performance assessments, and job promotions on performance at PT Pegadaian Regional Office I Medan both partially and simultaneously. The approach used in this study is the associative approach. The population in this study were all employees of PT Pegadaian Regional Office I Medan. The sample in this study used a saturated sample of 60 employees at PT Pegadaian Regional Office I Medan. The data collection technique in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t-Test and F-Test), and Determination Coefficient. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously key performance indicators, performance assessments, and job promotions have a significant effect on employee performance at PT Pegadaian Regional Office I Medan*

*Keywords: Key Performance Indicators, Performance Assessments, and Job Promotions and Performance*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamini, dengan kesungguhan hati penulis mengucapkan rasa syukur dan restu yang tidak ada hentinya kepada sang Khalik, sang Maha Pencipta yang telah memberikan nikmat yang sungguh luar biasa bagi penulis. Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu WaTa'ala yang telah memberikan nikmat, kesempatan dan hidayah-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan sebaik mungkin. Shalawat berangkaikan salam tidak lupa penulis hadiahkan kepada junjungan kita Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa kita para umat manusia dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh dengan ilmu, penuh dengan amal dan penuh dengan iman sampai saat sekarang ini.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan masih jauh dari kesempurnaan. penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mendorong dan membantu dalam upaya penyelesaian tugas Skripsi. Kepada Ayahanda Ahmad Sugandi dan Ibunda tercinta Wahyu Wulandari yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan serta dorongan dalam bentuk kasih sayang kepada penulis, dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis. Dengan ketulusan hati penulis juga ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmat Hidayat, ST., M.M selaku Dosen Pembimbing telah memeberikan arahan dan bimbingan serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
8. Terima kasih untuk teman - teman saya tercinta, kepada Audrey Riska Gayatri S.M, dan Alicia Hanna Fadilla S.M, yang telah memberikan dorongan dan motivasi untuk penulis.
9. Serta teman – teman saya yang membantu saya dalam menyusun tugas akhir ini, kepada Fabian, Timothy, Rhesa dan lain - lain.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam laporan yang saya buat ini, semoga pembaca dapat memberikan kritikan dan saran sebagai bahan evaluasi bagi saya sipenulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tugas akhir dengan lebih baik. Amin ya Robbal Aalamin.

Medan, April 2024  
Penulis

Bayu Akbar Pradana  
NPM. 2005160470



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Batasan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2 TUJUAN Dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2 <i>Key Perfomance Indicator</i> .....	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Key Perfomance Indicator</i> .....	19
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Key Perfomance Indicator</i> .....	20
2.1.2.3 Faktor <i>Key Perfomance Indicator</i> .....	20
2.1.2.4 Indikator <i>Key Perfomance Indicator</i> .....	21
2.1.3 <i>Assessment Kinerja</i> .....	22
2.1.3.1 Pengertian <i>Assessment Kinerja</i> .....	22
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Assessment Kinerja</i> .....	22
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Assessment Kinerja</i> .....	23
2.1.3.4 Indikator <i>Assessment Kinerja</i> .....	24
2.1.4 Promosi Jabatan .....	24
2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	24
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan .....	24
2.1.4.3 Faktor Promosi Jabatan .....	25
2.1.4.4 Indikator Promosi Jabatan .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.3 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	33

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	37

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data.....	50
4.2 Analisis Data .....	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	66
4.2.5 Pembahasan.....	67

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Distribusi Kinerja Pegawai Se- PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022.....	5
Tabel 1.2	KPI ( <i>Key Performance Indicator</i> ) Unit Kerja Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022.....	6
Tabel 1.3	<i>Assessment</i> kinerja Se- PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022.....	6
Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2	Indikator <i>Key Performance Indicator</i> .....	36
Tabel 3.3	Indikator <i>Assessment</i> kinerja.....	36
Tabel 3.4	Indikator Promosi Jabatan.....	37
Tabel 3.5	Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.6	Data Pegawai PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan .....	38
Tabel 3.7	Skala Likert.....	40
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas <i>Key Performance Indicator</i> .....	42
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas <i>Assessment</i> kinerja .....	43
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan .....	43
Tabel 3.12	Hasil Uji Reabilitas .....	44
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel <i>Key Performance Indicator</i> .....	53
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Resonden Variabel <i>Assessment</i> kinerja.....	55
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Resonden Variabel Promosi Jabatan.....	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4.8	Hasil Regresi Liner Berganda .....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T .....	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T .....	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T .....	64
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F .....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat mengembangkan dan menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan seluruh individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif sehingga kinerja yang dicapainya, dapat lebih memuaskan dengan standar kerja yang telah dibuat.

Salah satu perusahaan yang dapat dilihat kinerja dari karyawannya adalah PT. Pegadaian (Persero) kantor wilayah I medan. Perusahaan ini merupakan Badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana kemasyarakatan atas dasar hukum gadai. Gadai adalah hak yang diperoleh seorang yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. Barang bergerak tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh seorang yang mempunyai utang atau oleh seorang lain atas nama orang yang mempunyai utang. Seorang yang mempunyai utang tersebut memberikan kekuasaan kepada orang berpiutang untuk menggunakan barang bergerak yang telah diserahkan untuk melunasi utang apabila pihak yang berutang tidak dapat memenuhi

kewajibannya pada jatuh tempo.

Manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas merupakan hal yang paling mendasar bagi perusahaan/organisasi untuk dapat melaksanakan atau mencapai tujuannya dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia atau SDM (pegawai) memiliki kedudukan yang vital dan penting. Terdapat beberapa faktor pendukung terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah hubungan antar karyawan atau kinerja antar individu yang diharapkan dapat diterapkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang sikapnya cenderung terbuka atau mampu berhubungan baik dengan karyawan lainnya akan menciptakan kerjasama tim / kelompok dalam lingkup organisasi yang diharapkan akan semakin meningkatkan efektifitas kerja organisasi tersebut (Hasibuan, 2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. (Ekhsan, Hidayat, & Parashakti, 2020) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat

dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik. Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

**Tabel 1.1.**  
**Distribusi Kinerja Pegawai Se- PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022**

Predikat kinerja 2022	Jumlah karyawan	%	Predikat kinerja 2023	Jumlah karyawan	%
Istimewa	158	18,31	Istimewa	113	13,95
Sangat Baik	554	64,19	Sangat Baik	397	49,01
Baik	105	12,17	Baik	213	26,30
Cukup	23	2,67	Cukup	72	8,89
Kurang	23	2,67	Kurang	15	1,85

*Sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan (2022-2023)*

Pada Tabel 1.1 Merupakan data kinerja pegawai dari tahun 2022-2023 se-kantor wilayah I PT. Pegadaian medan. Dapat dilihat kinerja karyawan pada tabel 1.1 terdapat sebanyak 158 orang pada tahun 2022 yang mendapat predikat (Istimewa) dan 113 orang pada tahun 2023 yang mendapat predikat (Istimewa). Namun ada pula karyawan yang di predikat (Kurang) sekitar 23 orang pada tahun 2022 dan 15 orang pada tahun 2023. Dapat dilihat adanya penurunan jumlah karyawan yang berpredikat (Istimewa) dari tahun 2022-2023 sekitar 45 orang dan mengalami kenaikan yang baik pada predikat (Kurang) dari tahun 2022-2023 sekitar 8 orang.

Untuk mencapai tujuan ini, berbagai model pengukuran kinerja telah diadopsi salah satunya metode *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah sekumpulan data dan informasi yang berisi hasil dari kinerja yang ditargetkan oleh manajemen. KPI atau *Key Performance Indicator* merupakan suatu parameter yang berfungsi sebagai media pengukuran suatu kinerja dalam perusahaan dengan menggunakan rentang angka, nilai atau presentase. Penggunaan KPI dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam



mencapai target yang telah ditetapkan. KPI merupakan alat ukur yang digunakan dalam perusahaan untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja karyawannya. Setiap KPI yang terdapat di perusahaan selalu memiliki target, yakni sebesar 100%. Sasaran dan KPI yang harus dicapai harus dipilih dan ditentukan dengan metode yang tepat dan sistematis.

Hasil penelitian (Haholongan, Sakti, Diana, & Yusuf, 2022); (Anita & Sabariah, 2023) dan (Lubis & Kusumanto, 2018) menyatakan *key performance indicator* (KPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 . KPI (Key Performance Indicator) Unit Kerja Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022**

Unsur KPI (Key Performance Indicator)	Nilai KPI Tahun 2021	Nilai KPI Tahun 2022	Perbandingan
Pencapaian Target Penjualan	58,68	63,65	Naik
Efisiensi Pelayanan	62,16	63,03	Naik
Kualitas Pelayanan Pelanggan	61,02	65,22	Naik
Produktivitas	68,46	66,91	Turun
Ketepatan Waktu	72,22	66,47	Turun
Partisipasi Pelatihan	76,60	73,75	Turun
Inovasi dan Perbaikan Proses	86,87	79,23	Turun
Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur	90,72	78,95	Turun
Kualitas Kerja	95,89	79,62	Turun
Kerjasama Tim	103,04	82,41	Turun

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil I Medan (2021-2022)

Pada Tabel 1.2 terdapat adanya penilaian kinerja pegawai pada PT.Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan untuk Tahun 2021-2022. Unsur KPI mengalami penurunan pada Ketepatan waktu dengan nilai KPI ditahun 2021 sebesar 72,22 dan ditahun 2022 sebesar 66,47. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti perubahan proses kerja, ketidakseimbangan beban kerja, perubahan kebijakan, dan perubahan pasar. Penurunan nilai KPI ketepatan waktu dapat memiliki dampak negatif pada

efisiensi operasional, kepuasan pelanggan.

Selain KPI, Penilaian kinerja atau *assessment* merupakan salah satu instrumen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi, Proses ini tidak hanya sekedar menilai kinerja karyawan, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

*Assessment* kinerja merupakan faktor utama untuk kemajuan dalam suatu organisasi serta melakukan evaluasi kerja kepada para pegawai guna untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya. Tanpa adanya penilaian kinerja pegawai di suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta maka dapat dipastikan hasil kinerja pegawai tidak akan maksimal.

*Assessment* kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan dalam mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia. (Sugijono, 2015)

Pada penelitian ini jenis *Assessment* kinerja yang saya gunakan yaitu jenis Fit and Proper Test, Pada dasarnya kata "fit" dan "Proper" dalam bahasa Inggris adalah kata sifat yang memiliki arti sama, yaitu pantas, patut, atau layak. Sehingga secara sederhana banyak yang mengartikan Fit and Proper Test sebagai tes kepatutan, kepatutan dan kelayakan, yang dipadatkan dalam kalimat tes kemampuan dan kepatutan.

**Tabel 1.3. *Assessment* kinerja Se- PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Tahun 2021-2022**

<b>Fit And Proper Test</b>	
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2022	14 / 60
2023	35 / 60

*Sumber : PT. Pegadaian Kanwil I Medan (2021-2022)*

Pada Tabel 1.3 Merupakan data pegawai menggunakan perhitungan Fit and Proper Test atau uji kelayakan dan kepatuhan dari tahun 2022-2023 se-kantor wilayah I PT. Pegadaian medan. Dapat dilihat karyawan yang pada tabel 1.3 terdapat sebanyak 14 orang dari jumlah 60 orang karyawan pada tahun 2022 yang memenuhi uji kelayakan dan kepatuhan dan 35 orang dari jumlah 60 orang karyawan pada tahun 2023 yang memenuhi uji kelayakan dan kepatuhan. Dapat dilihat pula dari data tersebut adanya kenaikan yang baik dari tahun 2022-2023 sekitar 21 orang dari jumlah 60 orang karyawan.

Selain *Assessment* kinerja, Promosi jabatan merupakan salah satu instrumen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. Promosi jabatan merupakan perpindahan posisi dan tugas, wewenang seorang karyawan dalam struktur organisasi perusahaan kearah yang lebih baik berdasarkan penilaian perusahaan atas pencapaian karyawan tersebut raih. Hal ini juga berguna untuk memberikan motivasi serta semangat bagi setiap karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan menumbuhkan rasa percaya atas perusahaan, bahwa perusahaan begitu menghargai setiap karyawan yang mau bekerja dengan baik dan sepenuh hati.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan

responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar”.(Hasibuan, 2014)

Promosi jabatan dapat juga diartikan bahwa pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi”. Promosi (*promotion*) memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu di nanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dalam perusahaan. faktor-faktor tersebut yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, prestasi kerja, kepandaian bergaul, inisiatif dan kreatif. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan salah satunya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Witari & Hartati, 2022) menyatakan menyatakan bahwa faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan adalah pendidikan, prestasi kerja dan disiplin. Dari semua faktor-faktor promosi jabatan, pendidikan, prestasi kerja, disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan.

Promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena ia menunjukkan bahwa kinerja dan kontribusi karyawan diakui dan dihargai. Karyawan yang dipromosikan akan merasa dihargai, yang dapat meningkatkan performa kerja dan memperkuat ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Promosi jabatan juga dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmu yang didapat dalam kegiatan kerja sehari-hari (Sidiarta & Trianasari, 2021).

Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, ada beberapa masalah yang terjadi terhadap karyawan terutama pada *assessment* kinerja karyawan, penulis melihat kurangnya peningkatan kinerja pada karyawan dapat memicu performa karyawan untuk mencapai KPI yang baik. Terdapat pula karyawan yang mendapat predikat (Kurang), sehingga hal itu membuktikan bahwa karyawan masih ada yang mengalami penurunan kinerjanya. Penulis melihat ada sebuah fenomena menarik pada permasalahan tersebut, dimana KPI yang rendah dikarenakan *assessment* kinerjanya buruk, maka akan berpengaruh pada hasil kinerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah I Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT Pegadaian Kantor wilayah I Medan adalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan, terlihat ada beberapa karyawan yang

mengalami penurunan performa kerja.

2. Pelaksanaan *assessment* kinerja masih kurang maksimal pada karyawan.
3. Kurangnya semangat karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.
4. KPI karyawan masih tergolong rendah dan dapat dilihat dari data banyaknya penurunan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam pembahasan penelitian ini, maka penelitian hanya meliputi Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan serta Pengkajian dikhususkan pada variable Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diungkapkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Key Performance Indicator berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan?
2. Apakah *Assessment* Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan?
4. Apakah Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang masalah di atas yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Key Performance Indicator berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa *Assessment* Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, terutama bagi :

1. Secara teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
  - b. Memberikan kontribusi untuk memluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, Promosi Jabatan , dan Kinerja Karyawan.

## 2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kerja seorang dalam sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur. Pencapaian kinerja seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Marlina & Wiryawan, 2019) Sumber daya manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten.

Pendapat lain (Fahmi, 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Lebih jauh faktor kinerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Lawu, Suhaila, & Lestiowati, 2019)

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan menurut (Jufrizen, 2017) dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Menurut (Handoko, 2015) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata "pencapaian pekerjaan atau pencapaian pekerjaan yang sebenarnya". Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Faktor internal yaitu dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor-

faktor yang ada dalam karyawan adalah kecerdasan, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap. Kinerja adalah hasil dari kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Nasution & Lesmana, 2018) Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab. Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu penulis mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2018), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawirosentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

### **2.1.1.3 Faktor - Faktor Kinerja Karyawan**

(Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor

lingkungan, faktor - faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi :

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Kemampuan.

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan

penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

## 2. Motivasi.

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Robbins, 2015) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat

digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber

daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawa. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Selanjutnya menurut (Nirmalasari & Ferdian, 2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang di hasilkan.

##### 2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

##### 3. Waktu penyelesaian



Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan

#### 4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi harus juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

### **2.1.2 Key Performance Indicator**

#### **2.1.2.1 Pengertian Key Performance Indicator**

Key Performance Indicator (KPI) adalah suatu alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pembuatan Key Performance Indicator (KPI), dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu (Lorisa & Doaly, 2018):

- KPI lagging atau lag KPI adalah KPI yang bersifat output atau outcome atau yang mengukur hasil kinerja.
- KPI leading atau lead KPI adalah KPI yang bersifat proses, yang mendorong pencapaian lagging.

Key performance indicator (KPI) atau indikator kinerja utama (IKU) adalah indikator yang digunakan untuk memonitor tingkat pencapaian target kinerja dari suatu perusahaan. Dalam hal ini sering disebut sebagai KPI perusahaan. Penetapan KPI perusahaan pada dasarnya harus berdasarkan visi dan misi perusahaan, strategi, dan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Untuk mendapatkan IKU atau KPI umumnya dapat dilakukan dengan melalui diskusi

antar karyawan dan pimpinan melalui wawancara, atau dari dokumen internal organisasi (Salomon, Suryatmo, & Salim, 2017).

Key performance indikator (KPI) merupakan sebuah tools atau alat untuk dapat mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh dari tingkat atas hingga tingkat bawah. Tujuan penerapan KPI adalah untuk dapat melakukan perbaikan berkesinambungan. Indikator yang dapat dirinci pada KPI meliputi hasil produksi keuangan, kualitas, kuantitas (Awan, Bhatti, & Razaq, 2015). Memastikan setiap langkah yang tujuannya adalah untuk keefektifan dan keuntungan organisasi. KPI bukan merupakan alat ukur tetapi merupakan panduan strategis (Tieber, Gheorghe, & Manolache, 2021).

KPI (key performance indicators), atau indikator kinerja kunci (IKK) dalam bahasa indonesia, adalah metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Pada organisasi bisnis, KPI digunakan dalam intelijen bisnis untuk menilai keadaan saat ini suatu bisnis dan menentukan suatu kebijakan tindakan terhadap keadaan tersebut. KPI pada umumnya digunakan untuk menilai aktifitas-aktifitas yang sulit diukur seperti kuntungan pengembangan kepemimpinan, perjanjian, pelayanan, dan kepuasan. KPI umumnya dikaitkan dengan strategi organisasi. Komponen KPI akan berbeda tergantung sifat dan strategi organisasi. KPI merupakan bagian kunci suatu sasaran terukur yang terdiri dari arahan, indikator kinerja, tolak ukur, target, dan kerangka waktu (Bayhaqi, 2020).

#### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Key Performance Indicator**

Penetapan KPI dan sasaran yang hendak dicapai tidak dapat dilakukan secara asal-asalan, tetapi harus dipilih dan ditentukan menggunakan metode

yang tepat dan sistematis. Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat akan dapat mengarahkan organisasi pada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatan kinerja, sehingga KPI sering kali diasosiasikan dengan inisiatif yang terkait dengan peningkatan kinerja (Soemohadiwidjojo, 2015). Sebagai salah satu perangkat utama manajemen organisasi, tujuan utama dari penetapan KPI tersebut adalah :

1. Untuk menghubungkan Antara visi – misi – tata nilai, srategi organisasi dan sasaran kinerja organisasi dengan aktifitas organisasi untuk mencapai sasaran kinerja yang diinginkan.
2. Untuk mengukur tren kinerja organisasi dan/atau divisi apakah terdapat kenaikan atau terjadi penurunan yang signifikan.
3. Untuk membandingkan kinerja organisasi terkini dengan historis organisasi, atau membandingkan dengan kinerja organisasi lainnya sehingga organisasi mendapatkan gambaran mengenai keunggulan atau kelemahan disbanding dengan kondisi pesaing serta mengetahui peluang-peluang untuk menciptakan nilai tambah.
4. KPI bisa juga dipergunakan sebagai dasar penetapan tingkat performance atau kinerja divisi dan individu.
5. Hasil pencapaian KPI bisa dijadikan dasar pemberian penghargaan dan konsekuensi sehingga KPI juga bermanfaat untuk mendorong motivasi kerja dan perilaku yang baik dari karyawan

KPI juga digunakan untuk menentukan objektif yang terukur, melihat tren, dan mendukung pengambilan keputusan. Menurut Iveta (2012), KPI adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta

memiliki berbagai perspektif dan berbasiskan data konkret, dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi. Maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa KPI merupakan pengukuran kuantitatif dalam evaluasi kinerja organisasi yang memiliki berbagai perspektif dan menjadi acuan pencapaian target sebuah perusahaan atau industri.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Key Performance Indicator**

Faktor-faktor Key Performance Indicator tersebut terdiri dari Lima persyaratan indikator kinerja yang baik yaitu SMART terdiri sebagai berikut:

1. Specific, jelas sehingga tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Measurable, dapat diukur secara objektif dan jelas ukurannya yang dipergunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif.
3. Attitable, indikator kinerja yang dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan.
4. Relevant, indikator kinerja tersebut harus sesuai dengan ruang lingkup program dan dapat menggambarkan hubungan sebab dan akibat di indicator lainnya.
5. Timely, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Moehariono, 2014)

Menurut (Badawy, El-Aziz, Idress, Hesham, & Hossam, 2016) indikator kinerja kunci (KPI) merupakan elemen kunci yang mengatur organisasi, kriteria yang bersifat terukur (measurable) dan dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi, serta memiliki penetapan angka target kinerja tahunan yang menantang.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator *Key Performance Indicator***

Menurut (Parmenter, 2007) dalam implementasinya KPI harus memenuhi tujuh karakteristik, antara lain:

1. Tidak ditulis secara finansial saja yaitu tidak ditulis dalam denominasi uang namun juga dapat ditulis dengan denominasi volume misal jumlah kunjungan ke nasabah, jumlah telepon yang masuk yang dapat berpengaruh kepada pencapaian target perusahaan.
2. Harus diukur secara berkala dan teratur misalnya dihitung secara harian atau secara terus-menerus 24 jam sehari dan 7 hari seminggu.
3. Yang diterapkan harus mendapat komitmen penuh dari manajemen puncak dan diterapkan kepada semua lapisan organisasi mulai dari atas ke bawah.
4. Diperlukan pemahaman yang baik oleh karyawan atas pengukuran dan tindakan perbaikan yang perlu dilakukan.
5. Menghubungkan tanggungjawab individu dengan tim.
6. Yang dipilih sebagai pengukuran haruslah yang memberikan dampak besar kepada suksesnya pencapaian target perusahaan.
7. Harus membawa dampak positif kepada organisasi secara keseluruhan.

Indikator Kinerja Utama/*Key Performance Indicator* (KPI) ini juga memiliki peran lain selain sebagai ukuran keberhasilan dalam suatu perusahaan (Moeheriono, 2012), antara lain yaitu:

1. Sebagai indikator bagi karyawan untuk mengetahui di mana area karyawan tersebut harus bekerja dan menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Sebagai alat komunikasi atasan dengan bawahan ataupun perusahaan ke

seluruh lini organisasi.

3. Sebagai media yang secara eksplisit menyatakan kemampuan proses yang harus dicapai, sehingga target perusahaan juga tercapai.

Untuk menguji apakah indikator kinerja tersebut cukup sederhana, mudah untuk dipahami, dimonitor serta dikelola sehingga cocok untuk dijadikan KPI, indikator kinerja tersebut harus memenuhi kriteria SMART-C sebagai berikut (Soemohadiwidjojo, 2015):

1. **Specific:** KPI harus memiliki satu tujuan yang jelas dalam menentukan strategi yang akan diatur dalam KPI dan akan dilaksanakan di masa depan. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat menghindari bias yang membuat hasil akhir tidak maksimal.
2. **Measurable:** KPI harus bisa mengukur seluruh nilai yang sudah ditentukan pada sebuah strategi yang ada. Apabila KPI tidak bisa mengukur semua nilai yang sudah diatur, maka efektivitas pada strategi yang dibuat akan menurun.
3. **Attainable:** Seluruh strategi yang ada pada KPI harus realistis dan bisa dicapai. Pembuatan strategi tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan data internal atau riset pada suatu industri atau competitor.
4. **Relevant:** Hasil pembuatan KPI harus relevan dengan kondisi dari strategi yang dijalankan. Apabila hasil KPI relevan dengan strategi yang sedang berjalan, maka proses pengembangan strategi dapat lebih mudah ditentukan.

5. Time-Based: KPI yang digunakan harus memiliki rentan waktu yang jelas dan terukur. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil dari sebelum dan sesudah menggunakan sebuah strategi. Terukurnya rentan waktu ini juga bermanfaat untuk menilai apakah strategi yang digunakan bagus untuk dilanjutkan atau tidak.

### **2.1.3 Assessment Kinerja**

#### **2.1.3.4 Pengertian Assessment Kinerja**

*Assessment* kinerja merupakan faktor utama untuk kemajuan dalam suatu organisasi serta melakukan evaluasi kerja kepada para pegawainya untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya. Tanpa adanya penilaian kinerja pegawai disuatu instansi baik pemerintahan maupun swasta maka dapat dipastikan hasil kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Menurut (Sugijono, 2015) *Assessment* kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan dalam mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia.

Adapun Menurut (Chusminah & Haryati, 2019) terdapat beberapa prinsip dalam *Assessment* Kinerja yaitu: (1) Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur; (2) Pekerjaan yang tidak dapat diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya; (3) Kerja yang tidak diukur selayaknya diminimalisir

atau ditiadakan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan dari *Assessment* Kinerja yaitu sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai; (2) Menjadi dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja; (3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karir, kenaikan pangkat dan jabatan; (4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik baik yang sehat antara atasan dan bawahan.

Menurut (Siregar & Suryalena, 2017) mengungkapkan bahwa *assessment* kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: (1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi; (2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja pegawai bagaimana yang termasuk baik dan buruk; (3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja.

### **2.1.3.5 Tujuan Dan Manfaat *Assessment* Kinerja**

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) penilaian Kinerja bertujuan :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.



4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut (Mangkunegara, 2014) bertujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling perhatian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier dan terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui

rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **2.1.3.6 Faktor- Faktor *Assessment* Kinerja**

Penilaian kinerja atau pengukuran kinerja meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

#### **2.1.3.7 Indikator-indikator *Assessment* Kinerja**

Indikator *assessment* kinerja menurut (Handoko, 2015) terdiri dari 3 yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur;
2. Penilaian berdasarkan perilaku, berkaitan dengan penilaian perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya;
3. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan

pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan serta dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator lain mengenai *assessment* kinerja menurut (Zainal, 2015) adalah sebagai berikut :

1. *Reliability*, ukuran kinerja harus konsisten. Jika ada dua penilai mengevaluasi karyawan yang sama, maka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Relevance*, ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.
3. *Sensitivity*, beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practically*, kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak inefisien.

## **2.1.4 Promosi Jabatan**

### **2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Kemudian Promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dimana tugas, wewenang, dan tanggungjawab lebih tinggi dari sebelumnya. Ini

dilakukan demi perkembangan karyawan selanjutnya, karena pada jabatan sebelumnya ia telah menunjukkan prestasi yang optimal, dan kalau tetap berada pada jabatan lama akan menimbulkan kebosanan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut (Hasibuan, 2014) “Promosi jabatan dapat juga diartikan bahwa pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingakat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi”.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan**

Menurut (Hasibuan, 2019), tujuan dan manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka hal itu bisa menambah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga diharapkan tercapai produktivitas tinggi diperusahaan.

2. Promosi jabatan bertujuan memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ke tingkat lebih tinggi. Hal ini diharapkan dapat memberikan daya dorong atau suntikan semangat bagi karyawan lainnya.
3. Promosi jabatan bertujuan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya seringkali mengadakan penarikan tenaga kerja, pelatihan bagi karyawan, atau memberikan pesangon kepada karyawan yang berhenti.
4. Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial.
5. Promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan karir. Bagi karyawan yang mendapatkan promosi, ia akan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya sekaligus meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan bisa memperoleh manfaat dari perkembangan karyawan tersebut.
6. Promosi jabatan dimaksud untuk mengisi kekosongan jabatan karena ditinggalkan atau pejabat sebelumnya berhenti sehingga stabilitas perusahaan tetap terjaga.
7. Promosi jabatan diharapkan dapat merangsang atau memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, sekaligus mendorong produktivitas kerjanya.

8. Promosi jabatan bertujuan mempermudah penarikan tenaga kerja. Sebab, bila perusahaan terbiasa menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya maka hal itu bisa menjadi pendorong atau perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukkan lamaran.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Promosi Jabatan**

Menurut (Nilasari, 2016) beberapa faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan untuk promosi jabatan sebagai berikut :

1. Performa, waktu yang tepat untuk promosi adalah saat karyawan sudah dievaluasi performanya dalam periode waktu tertentu.
2. Lama kerja (senioritas), promosi juga bisa dilakukan atas dasar lamanya kerja seseorang karyawan. Karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama pantas untuk dinaikkan jabatannya.
3. Jasa dan kemampuan, jasa dan kemampuan dari individu karyawan bisa menjadi alat untuk mengukur apakah promosi perlu dilakukan atau tidak.
4. Kualifikasi teknis dan pendidikan, kualifikasi teknis dan pendidikan juga menjadi alat ukur atau alat untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.
5. Taksiran potensi, potensi yang dimiliki seseorang untuk masa depan dapat menjadi landasan untuk keputusan dilakukannya promosi.
6. Jarak antara promosi karyawan, dalam promosi terakhir yang diterima karyawan bisa menjadi pertimbangan untuk dilakukan promosi lagi bagi karyawan tersebut.
7. Pelatihan, jumlah pelatihan yang diterima karyawan atau tingkat pelatihan yang dilakukan oleh karyawan bisa menjadi faktor untuk dilakukannya

promosi.

Menurut (Afandi, 2018) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif, formasi pegawai mengizinkan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya faktor yang mempengaruhi promosi jabatan merupakan tolak ukur pantas atau tidaknya seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan berdasarkan penilaian trbaik dari semua aspek.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Promosi Jabatan**

Indikator merupakan alat ukur dalam menentukan sesuatu. Dalam suatu perusahaan pertimbangan dalam pemberian promosi jabatan berbeda-beda mengenai dimensi dan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Adapun indikator promosi jabatan menurut (Afandi, 2018) adalah komunikatif, intelektual, memiliki visi yang baik, berprestasi, disiplin, kerjasama, kejujuran, merasa memiliki, dan kesetiaan. Indikator promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2014) meliputi hal-hal :

##### 1. Status sosial

Pegawai yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

##### 2. Wewenang (Authority)

Promosi jabatan yang diberikan kepegawai akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

##### 3. Tanggung jawab (Responsibility)

Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal

pekerjaannya dimana pegawai yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.

#### 4. Penghasilan (Outcomes)

Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan pegawai akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka pegawai tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

##### 1. Pengalaman

Banyaknya pengalaman seorang karyawan sering kali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih baik diharapkan kemampuan yang lebih tinggi.

##### 2. Tingkat pendidikan

Ada juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan untuk jabatan tertentu. Alasannya dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

##### 3. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati pertauran-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting menjadi syarat promosi karena hanya dengan disiplin memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

##### 4. Loyalitas



Loyalitas adalah kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja seringkali dipakai sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang lebih tinggi dapat diharapkan tanggung jawab yang lebih besar.

5. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat penting.

6. Kerja sama

Pegawai dapat bekerja sama harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi.

7. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugastugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dan bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

8. Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang mampu untuk dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

9. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

10. Kepemimpinan

Karyawan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hampir seluruh pendapat ahli menyatakan indikator promosi jabatan satu diantaranya adalah pengalaman kerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Bagian ini mengemukakan kerangka konseptual atau alur berpikir penelitian ini, khususnya menjelaskan kaitan suatu variable dengan variable penelitian.

### **2.2.1 Pengaruh Key Performance Indicator berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang menjadi fokus penelitian ini ialah KPI . KPI adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan setiap karyawan. Hasil Penelitian oleh (Haholongan et al., 2022) Dalam penelitian ini menggunakan 6 dimensi dan 13 indikator untuk menganalisis pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0.75. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan KPI yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran dan evaluasi yang lebih akurat.

### **2.2.2 Pengaruh *Assessment* Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*Assessment* kinerja merupakan faktor utama untuk kemajuan dalam

suatu organisasi serta melakukan evaluasi kerja kepada para pegawainya untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya. Tanpa adanya penilaian kinerja pegawai disuatu instansi baik pemerintahan maupun swasta maka dapat dipastikan hasil kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Suryalena, 2017) pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian juga menemukan bahwa *assessment* kinerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap prestasi kerja pegawai, sebesar 16,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *assessment* kinerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian.

### **2.2.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, disertai dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Promosi ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis, seperti promosi sementara, tetap, dan kecil.

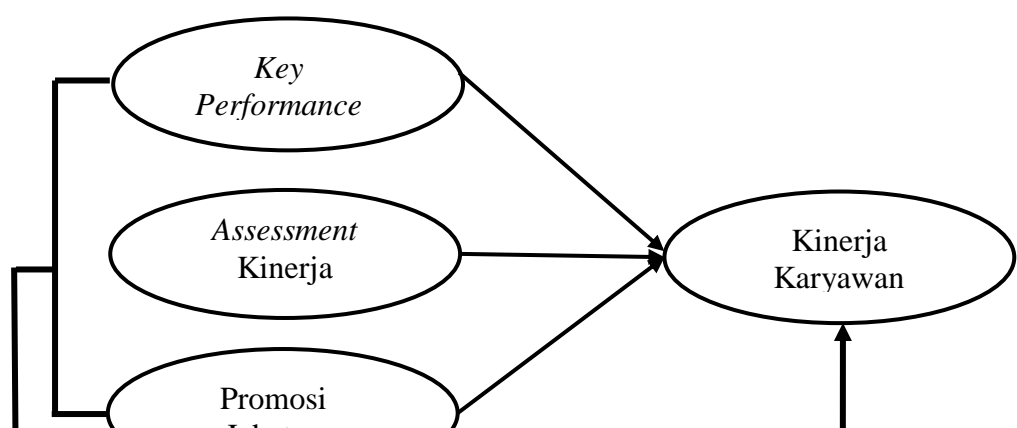
Hasil Penelitian oleh (Rahayu, 2017) dan (Simanjuntak, 2015) Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru telah menemukan bahwa promosi jabatan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian mereka, mereka menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kenaikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, promosi jabatan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas organisasi.

#### 2.2.4 Pengaruh Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Key performance indikator (KPI) merupakan sebuah tools atau alat untuk dapat mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh dari tingkat atas hingga tingkat bawah. Tujuan penerapan KPI adalah untuk dapat melakukan perbaikan berkesinambungan. *Assessment* kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan dalam mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasil dari Penelitian (Haholongan et al., 2022) menjabarkan hasil dari penelitian bahwa Key Performance Indicator berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Penilaian Kinerja Karyawan dengan Key Performance Indicator. Penelitian terdahulu menggunakan uji penelitian kuantitatif dan sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan masalah dan tujuan diatas yaitu:

- H1 : Ada pengaruh Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
- H2 : Ada pengaruh *Assessment* Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
- H3 : Ada pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan
- H4 : Ada pengaruh Key Performance Indicator, *Assessment* Kinerja, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena ada data yang bisa dijadikan dasar untuk membuat informasi yang lebih terukur. Penelitian kuantitatif tidak menantang hubungan antara peneliti dan subjek penelitian, karena hasil penelitian lebih bergantung pada alat yang digunakan dan variabel yang diukur dan digunakan sebagai pengganti ikatan yang erat dan emosional antara peneliti dan subjek yang diteliti (Suliyanto, 2017).

#### 3.2 Definisi Operasional variable

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

##### 3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah proses tindakan atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang sedang berlangsung (Yusnandar & Muslih, 2021)

**Tabel 3.1. Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektifitas
5	Kemandirian

*Sumber ; (Robbins, 2015)*

### 3.2.2 Variabel Key Performance Indicator (X1)

No	Indikator
1	Specific
2	Measurable
3	Attitable
4	Relevant
5	Time-Based

Sumber ; Soemohadiwidjojo (2015).

### 3.2.3 Variabel Assessment Kinerja (X2)

No	Indikator
1	Reliability (Reliabilitas)
2	Relevance (Relevan)
3	Sensitivity (Sensivitas)
4	Practicality (Praktis)

Sumber ; (Zainal, 2015)

### 3.2.4 Variabel Promosi Jabatan (X3)

No	Indikator
1	Pengalaman
2	Tingkat pendidikan
3	Disiplin
4	Loyalitas
5	Kejujuran
6	Kerja sama
7	Kecakapan
8	Prestasi kerja
9	Komunikatif
10	Kepemimpinan

Sumber ; (Hasibuan, 2017)

## 3.3 Tempat dan waktu penelitian

### 3.3.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan di Jl. Pegadaian No. 112 Kota Medan.

### 3.3.2 Waktu penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 3.2**  
**Pelaksanaan Penelitian Tahun 2024**

No	Proses Kegiatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Riset Pendahuluan					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Riset Lanjutan dan Pengolahan Data					
6	Penyebaran Angket					
7	Sidang Meja Hijau					

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2024)

## 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang diteliti yaitu karyawan di PT. Pegadaian kantor wilayah I di Kota Medan berjumlah 60 orang yang terdata di PT. Pegadaian kantor wilayah I di Kota Medan.

Unit	Induk	Jumlah
Bidang Operasional	Bidang Operasional	1
Bagian Analisa Bisnis & Evaluasi Kinerja	Departemen Business Support	2
Bagian Jaringan Distribusi & Layanan	Departemen Business Support	5
Bagian Kemitraan Bina Lingkungan	Departemen Business Support	2
Bagian Pemasaran & Penjualan	Departemen Business Support	4
Departemen Business Support	Departemen Business Support	3
Bagian Anggaran & Akuntansi	Departemen Keuangan	4
Bagian Tresuri & Perpajakan	Departemen Keuangan	3
Departemen Keuangan	Departemen Keuangan	1



Bagian Bangunan & Pengamanan Korporasi	Departemen Logistik	4
Bagian Humas & Protokoler	Departemen Logistik	5
Bagian Pengadaan & Logistik	Departemen Logistik	5
Departemen Logistik & Umum	Departemen Logistik	1
Bagian Risiko Kredit & Asuransi	Departemen Risiko	4
Bagian Risiko Operasional & Kepatuhan	Departemen Risiko	4
Departemen Manajemen Risiko	Departemen Risiko	1
Bagian Budaya Kerja & Manajemen Perubahan	Departemen SDM	2
Bagian Operasional SDM	Departemen SDM	4
Bagian Pengembangan SDM	Departemen SDM	3
Departemen Sumber Daya Manusia	Departemen SDM	1
Kantor Wilayah I	Kantor Wilayah I	1
JUMLAH		60

*Sumber : PT. Pegadaian Kanwil I Medan (2024)*

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian.

Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel disebut Sampling Jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu sebanyak 60 karyawan untuk mengukur sampel pada PT. Pegadaian kantor wilayah I di Kota Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) “Teknik pengumpulan data merupakan

langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dan studi kepustakaan dengan memperoleh data melalui berbagai literatur seperti buku, jurnal penelitian, artikel, dan skripsi.

#### 1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penulisan berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas

instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan <sup>hitung</sup> bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	=	Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	=	Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed)  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig* (2 tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0.661 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.719 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.400 > 0,254	0.002 < 0,05	Valid
	Y4	0.720 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.663 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.701 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.615 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.575 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.320 > 0,254	0.013 < 0,05	Valid
	Y10	0.442 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Key Performance Indicator (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Key Performance Indicator (X1)	X1.1	0.639 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.691 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.639 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.327 > 0,254	0.011 < 0,05	Valid
	X1.5	0.489 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.390 > 0,254	0.002 < 0,05	Valid
	X1.7	0.453 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.659 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.624 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.724 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Assessment Kinerja* (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Assessment Kinerja (X2)</b>	X2.1	0.453 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.485 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.833 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.657 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.833 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.833 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.833 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.833 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Promosi Jabatan* (X3)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Promosi Jabatan (X3)</b>	X3.1	0.665 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.277 > 0,254	0.0032 < 0,05	Valid
	X3.3	0.803 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.727 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.648 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.637 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.257 > 0,254	0.048 < 0,05	Valid
	X3.8	0.384 > 0,254	0.002 < 0,05	Valid
	X3.9	0.754 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.803 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen  
 $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item  
 $St$  = Jumlah varians butir  
 $K$  = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.789	0,60	Reliabel
<i>Key Performance Indicator</i> (X1)	0.765		Reliabel
<i>Assessment Kinerja</i> (X2)	0.791		Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	0.814		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

### 3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

#### 3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas

terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Key Performance Indicator
X2	= <i>Assessment</i> Kinerja
X3	= Promosi Jabatan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015)

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya

korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual



mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

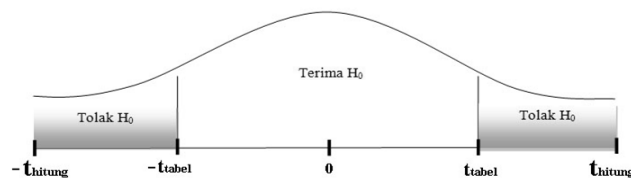
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

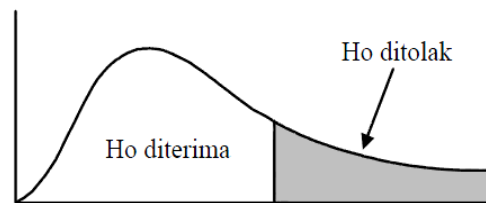
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

Bentuk pengujiannya adalah :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel  $x$  dengan variabel  $y$
2.  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel  $x$  dengan variabel  $y$

#### 3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

$D$  = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Key Performance Indicator* (X1), 8 pernyataan untuk variabel *Assessment Kinerja* (X2) 10 pernyataan untuk variabel promosi jabatan (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot - penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 60 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Laki-laki	35	58.33
Wanita	25	41.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S2	3	5.00
S1	41	68.33
D3	12	20.00
SMA	4	6.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Usia :</b>		
> 30 tahun	10	16.67
30-39 tahun	33	55.00
40-50 tahun	14	23.33
<50 tahun	3	5.00
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari wanita yaitu laki-laki 35 responden (58.3%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 41 responden (68.33%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 33 responden (55.00%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Kinerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	1	1.67	10	16.67	41	68.33	8	13.33	60	100
2	0	0.00	2	3.33	8	13.33	39	65.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	0	0.00	3	5.00	41	68.33	16	26.67	60	100
4	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
5	0	0.00	2	3.33	10	16.67	39	65.00	9	15.00	60	100
6	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
7	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
8	0	0.00	0	0.00	4	6.67	42	70.00	14	23.33	60	100
9	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
10	0	0.00	2	3.33	6	10.00	44	73.33	8	13.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

7. Jawaban responden tentang selalu melakukan proses berdasarkan pada cara-cara yang benar, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang dapat mempertanggung jawabkan proses yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang s lembur apabila pekerjaan saya belum siap, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### 4.1.3.2 Key Performance Indicator

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Key Performance Indicator* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Key Performance Indicator* (X1)**

No	X1											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10.00	7	11.67	11	18.33	19	31.67	17	28.33	60	100
2	5	8.33	7	11.67	16	26.67	19	31.67	13	21.67	60	100
3	11	18.33	2	3.33	12	20.00	23	38.33	12	20.00	60	100
4	6	10.00	8	13.33	8	13.33	21	35.00	17	28.33	60	100
5	6	10.00	10	16.67	12	20.00	14	23.33	18	30.00	60	100
6	7	11.67	7	11.67	12	20.00	18	30.00	16	26.67	60	100
7	6	10.00	6	10.00	13	21.67	17	28.33	18	30.00	60	100
8	3	5.00	9	15.00	11	18.33	22	36.67	15	25.00	60	100
9	10	16.67	4	6.67	10	16.67	21	35.00	15	25.00	60	100
10	8	13.33	10	16.67	8	13.33	20	33.33	14	23.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tujuan yang ingin dicapai dari penerapan indikator kinerja oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah jelas, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

2. Jawaban responden tentang mampu memahami tujuan yang ingin dicapai dari penerapan indikator kinerja oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang digunakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat mengukur kinerja saya secara objektif, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang digunakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat menilai kinerja saya secara akurat, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah realistis, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah relevan dengan tugas saya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah relevan dengan tanggung jawab saya di departemen yang saya duduki, mayoritas responden menjawab “Setuju”.



9. Jawaban responden tentang Indikator kinerja telah dilaksanakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sesuai dengan jadwal waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang Indikator kinerja telah dilaksanakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sesuai dengan situasi saat ini, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### 4.1.3.3 Assessment Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Assessment* Kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel *Assessment* Kinerja (X2)**

No	X2											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
2	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
4	0	0.00	0	0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
5	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
6	0	0.00	0	0.00	5	8.33	46	76.67	9	15.00	60	100
7	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
8	0	0.00	0	0.00	11	18.33	36	60.00	13	21.67	60	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pengisian format penilaian kinerja karyawan tidak memakan waktu yang lama, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja karyawan memiliki standar yang baku, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja karyawan sudah sesuai dengan arah pencapaian tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

4. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja relevan dengan masing-masing jabatan karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja karyawan sudah bersifat objektif, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja karyawan sesuai dengan fakta kinerja tiap karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang Pengisian format penilaian kinerja karyawan tidak memakan waktu yang lama, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang Karyawan tidak mengalami kesulitan memahami format penilaian kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”

#### 4.1.3.4 Promosi Jabatan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel promosi jabatan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Promosi Jabatan (X3)**

No	X3											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	2	3.33	9	15.00	38	63.33	11	18.33	60	100
2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	44	73.33	16	26.67	60	100
3	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100
4	0	0.00	3	5.00	9	15.00	34	56.67	14	23.33	60	100
5	0	0.00	2	3.33	1	1.67	44	73.33	13	21.67	60	100
6	0	0.00	2	3.33	16	26.67	32	53.33	10	16.67	60	100
7	0	0.00	0	0.00	10	16.67	37	61.67	13	21.67	60	100
8	0	0.00	0	0.00	2	3.33	49	81.67	9	15.00	60	100
9	0	0.00	3	5.00	10	16.67	36	60.00	11	18.33	60	100
10	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

2. Jawaban responden tentang Setiap karyawan yang dipromosikan telah memenuhi persyaratan promosi dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan formasi yang ada pada perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang Promosi jabatan berdasarkan kepercayaan terhadap kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang Dengan adanya promosi jabatan karyawan semakin semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan berdasarkan kepada prinsip keadilan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang Karyawan yang memiliki penilaian prestasi kerja yang baik maka layak untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang Promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang Berdasarkan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

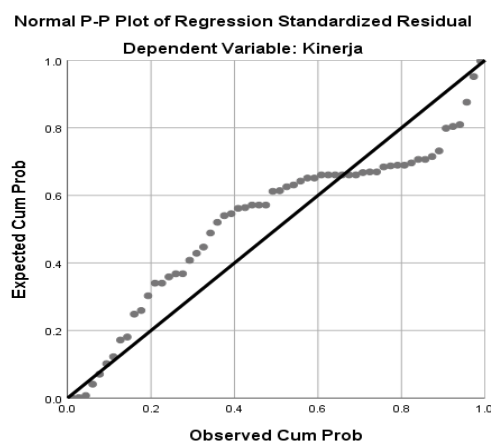
#### **4.2 Analisis Data**

#### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

##### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari tititk-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Key Performance Indicator	.327	3.054
	Assessment Kinerja	.425	2.354
	Promosi Jabatan	.368	2.720

a. Dependent Variable: Kinerja

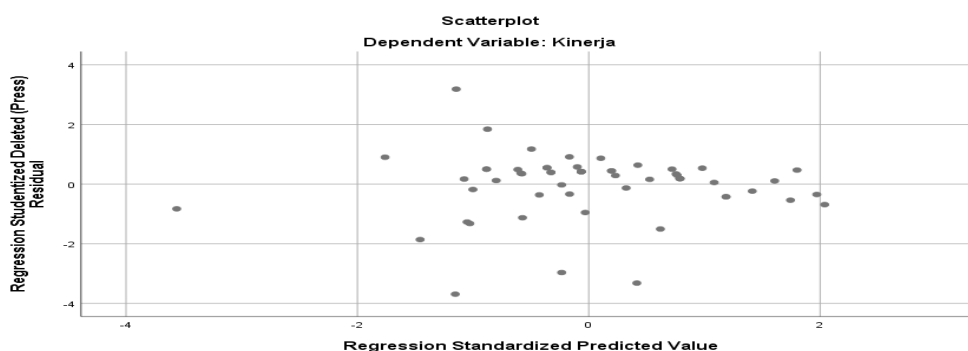
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Key Performance Indicator memiliki nilai tolerance sebesar  $0.327 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $3.054 < 5$ . Variabel Assessment Kinerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.425 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.354 < 5$ . Variabel promosi jabatan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.368 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.720 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu *Key Performance Indicator*, *Assessment Kinerja*, Dan Promosi Jabatan dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.325		2.723	.009
	Key Performance Indicator	.506	.053	.472	9.596	.000
	Assessment Kinerja	.128	.058	.095	2.189	.033
	Promosi Jabatan	.474	.045	.488	10.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.608
2. *Key Performance Indicator* = 0,506
3. *Assessment* Kinerja = 0.128
4. Promosi Jabatan = 0.474

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.608 + 0,506_1 + 0.128_2 + 0.474_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.608 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen *Key Performance Indicator*, *Assessment* Kinerja, Dan Promosi Jabatan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3.608.
2. Nilai koefisien regresi *Key Performance Indicator* sebesar 0,506 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Key Performance Indicator* meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,506 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi *Assessment* Kinerja sebesar 0.128 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Assessment* Kinerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.128 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4. Nilai koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 0.474 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Promosi Jabatan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.474 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.325		2.723	.009
	Key Performance Indicator	.506	.053	.472	9.596	.000
	Assessment Kinerja	.128	.058	.095	2.189	.033
	Promosi Jabatan	.474	.045	.488	10.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

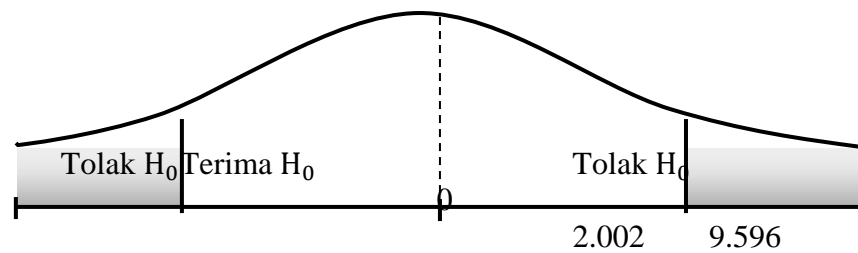
Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Key Performance Indicator* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Key Performance Indicator* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 9.596$  dan  $t_{tabel} =$



2.002



**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

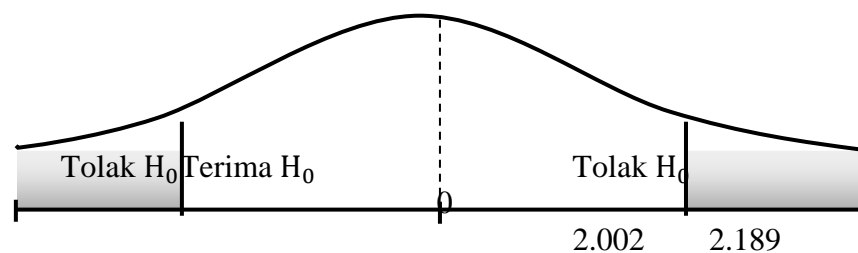
$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Key Performance Indicator* adalah 9.596 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Key Performance Indicator* sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

## 2. Pengaruh *Assessment Kinerja* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Assessment Kinerja* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 2.189$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

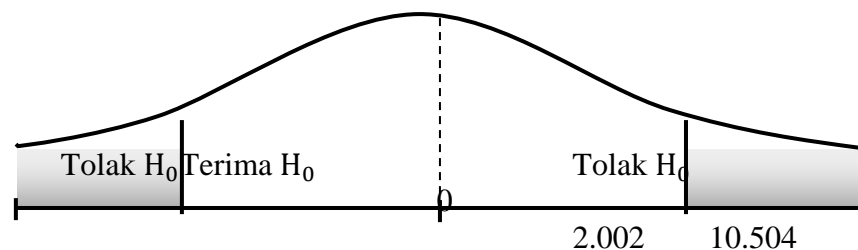
$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Assessment Kinerja* adalah 2.189 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Assessment Kinerja* sebesar  $0.033 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa *Assessment Kinerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

### 3. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 3 = 57$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 10.504$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel promosi jabatan adalah 10.504 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan promosi jabatan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil

tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F**

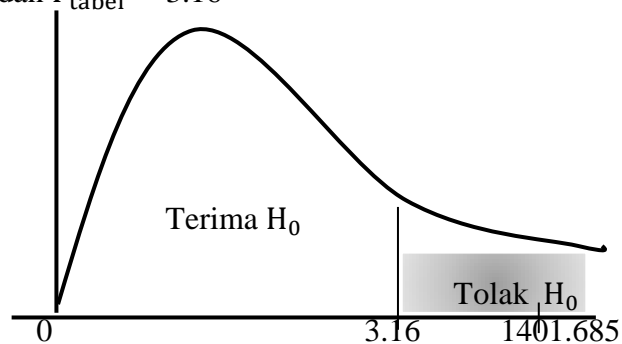
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.970	3	275.657	401.685	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.430	56	.686		
	Total	865.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Assessment Kinerja, Key Performance Indicator

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{\text{hitung}} = 401.685 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.16$$



**Gambar 4.6**  
**Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 401.685 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.16

berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $401.685 > 3.16$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Key Performance Indicator*, *Assessment Kinerja*, Dan *Promosi Jabatan* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.956	.953	.82840
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Assessment Kinerja, Key Performance Indicator				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.978 \times 100\%$$

$$= 97.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R square* sebesar 0.978 yang berarti 97.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel *Key Performance Indicator*, *Assessment Kinerja*, Dan *Promosi Jabatan* sebesar 97.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 97.8\% = 2.2\%$ . hal ini menunjukkan 2.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

#### 4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh *Key Performance Indicator* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Key Performance Indicator* adalah 9.596 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Key Performance Indicator* sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dengan penggunaan KPI yang efektif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Dimana dengan pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan dengan efektif maka karyawan akan lebih berusaha untuk memenuhi aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tersebut, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

Salah satu faktor yang menjadi fokus penelitian ini ialah KPI . KPI adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan setiap

karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian oleh (Haholongan et al., 2022) Dalam penelitian ini menggunakan 6 dimensi dan 13 indikator untuk menganalisis pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0.75. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan KPI yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran dan evaluasi yang lebih akurat.

## **2. Pengaruh *Assessment* Kinerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Assessment* Kinerja adalah 2.189 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Assessment* Kinerja sebesar  $0.033 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa *Assessment* Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Assessment* kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perusahaan yang efektif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Dimana pegawai akan berlomba lomba untuk mencapai penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

*Assessment* kinerja merupakan faktor utama untuk kemajuan dalam suatu

organisasi serta melakukan evaluasi kerja kepada para pegawainya untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasannya. Tanpa adanya penilaian kinerja pegawai disuatu instansi baik pemerintahan maupun swasta maka dapat dipastikan hasil kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Suryalena, 2017) pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian juga menemukan bahwa *assessment* kinerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap prestasi kerja pegawai, sebesar 16,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *assessment* kinerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian.

### **3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel promosi jabatan adalah 10.504 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan promosi jabatan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, dengan promosi jabatan yang dilakukan dengan efektif, promosi jabatan diberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai maka pegawai akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya.

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan dari tingkat yang lebih rendah

ke tingkat yang lebih tinggi, disertai dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Promosi ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis, seperti promosi sementara, tetap, dan kecil.

Hasil Penelitian oleh (Rahayu, 2017) dan (Simanjuntak, 2015) Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru telah menemukan bahwa promosi jabatan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian mereka, mereka menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kenaikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, promosi jabatan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas organisasi.

#### **4. Pengaruh *Key Performance Indicator*, *Assessment* Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 401.685 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $401.685 > 3.16$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Key Performance Indicator*, *Assessment* Kinerja, Dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator*, *Assessment* Kinerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perusahaan yang efektif dan Perusahaan memberikan



kesempatan yang sama untuk dipromosikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Dimana pegawai akan berlomba lomba untuk mencapai penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan untuk dapat dipromosikan, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

Key performance indikator (KPI) merupakan sebuah tools atau alat untuk dapat mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh dari tingkat atas hingga tingkat bawah. Tujuan penerapan KPI adalah untuk dapat melakukan perbaikan berkesinambungan. *Assessment* kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan dalam mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasil dari Penelitian (Haholongan et al., 2022) menjabarkan hasil dari penelitian bahwa Key Performance Indicator berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang Penilaian Kinerja Karyawan dengan Key Performance Indicator. Penelitian terdahulu menggunakan uji penelitian kuantitatif dan sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial *Key Performance Indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
2. Secara parsial *Assessment Kinerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
3. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
4. Secara simultan *Key Performance Indicator*, *Assessment Kinerja* dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan diharapkan agar lebih mempertimbangkan penyesuaian KPI agar lebih memperhitungkan dinamika industri dan perubahan pasar yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan agar lebih memperhatikan Sistem Penilaian Kinerja yang diterapkan terlebih pada Relevansi, yang

artinya memiliki hubungan dengan sejumlah faktor organisasi. Dengan cara meningkatkan keterkaitan penilaian kinerja dengan strategi dan tujuan organisasi dan menyesuaikan standar kinerja dengan pencapaian strategi organisasi.

3. Pimpinan PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan diharapkan agar melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan prosedur, jujur, adil, dan tidak berpihak. Dalam pelaksanaannya promosi jabatan dilakukan harus memperhatikan dan merujuk pada masa jabatan karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Promosi juga memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi serta mendapatkan kejelasan karirnya di perusahaan sehingga kepuasan kerja tercapai
4. Pegawai PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan *Key Performance Indicator, Assessment* Kinerja dan promosi jabatan sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 60 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anita, N., & Sabariah, E. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 140–151.
- Awan, H., Bhatti, M., & Razaq, Z. (2015). Financial Management: The Impact Of Performance Indicators On The Organizational Profitability. *Corporate Ownership And Control*, 13(1), 84–96.
- Badawy, M., El-Aziz, A. A. A., Idress, A. M., Hesham, H., & Hossam, S. (2016). A Survey On Exploring Key Performance Indicators. *Future Computing And Informatics Journal*, 1(2), 47–52.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bayhaqi, I. (2020). Perancangan Key Performance Indicators Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di Pt Inti Sawit Subur. *Journal Of Industrial View*, 2(2), 1–11.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2p Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Iei Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 1(1), 26–39.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Imb Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763–2768.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpee.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Lorisa, C., & Doaly, C. O. (2018). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard Di Pt. Trio Jaya Steel. *Jurnal Teknik Industri*, 7(3), 132–145.
- Lubis, P. I., & Kusumanto, I. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (Kpi) (Studi Kasus: Cv. Bunda Bakery Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 15(2), 37–45.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, L., & Wiryawan, T. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hikari Teknologi Toolsindo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Mathis, J. J. (2012). *Human Resource Management: A South-Asian Perspective*. Oh: South-Western,.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Hermes Realty Indonesia. *Conference: Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (Knema) 2018*, 1–15.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Parmenter, D. (2007). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, And Using Winning Kpi*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* (Pp. 665–670).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 5(1), 59–74.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salomon, L. L., Suryatmo, M. A., & Salim, G. G. (2017). Performance Measurement Of Smart System Model Based Company (A Case Study On Aloeswood Manufacturing Company). *Jurnal Teknik Dan Ilmu Komputer*, 06(23), 237–365.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sidiarta, K. R., & Trianasari, T. (2021). Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 10–21.
- Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2), 1–12.
- Siregar, N. T., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jom Fisip*, 4(2), 1–9.
- Sugijono, S. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suliyanto, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Tengah: Universitas Peradaban.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tieber, A., Gheorghe, M., & Manolache, D. (2021). Analysis And Development Of A Key Performance Indicators Model For The Paper Industry. *Iop Conference Series: Materials Science And Engineering*, 1018(1), 1–6.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 528–540.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.



# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Bayu Akbar Pradana memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah I Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia : <30  tahun      30  tahun  
40  Tahun      >5  tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang diberikan perusahaan					
<b>Efektifitas</b>						
7	Saya selalu melakukan proses berdasarkan pada cara-cara yang benar					
8.	Saya dapat mempertanggung jawabkan proses yang saya lakukan					
<b>Kemandirian</b>						
9	Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap					
10	Jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah					

**Key Performance Indicator (X<sub>1</sub>)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Specific</b>						
1	tujuan yang ingin dicapai dari penerapan indikator kinerja oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah jelas					
2	saya mampu memahami tujuan yang ingin dicapai dari penerapan indikator kinerja oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan					
<b>Measurable</b>						
3	indikator kinerja yang digunakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat mengukur kinerja saya secara objektif.					
4	indikator kinerja yang digunakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat menilai kinerja saya secara akurat					
<b>Attitable</b>						
5	menurut saya, Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah realistis					
6	menurut saya, Indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.					
<b>Relevant</b>						
7	indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah relevan dengan tugas saya					
8	indikator kinerja yang ditetapkan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah relevan dengan tanggung jawab saya di departemen yang saya duduki.					
<b>Time-Based</b>						
9	menurut saya, Indikator kinerja telah dilaksanakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sesuai dengan jadwal waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya.					
10	menurut saya, Indikator kinerja telah dilaksanakan oleh PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sesuai dengan situasi saat ini					

**Assessment Kinerja (X<sub>2</sub>)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Practicality (Praktis)</b>						
1	ngisian format penilaian kinerja karyawan tidak memakan waktu yang lama.					
2	Penilaian kinerja karyawan memiliki standar yang baku					
<b>Relevance (Relevan)</b>						
3	nilaian kinerja karyawan sudah sesuai dengan arah pencapaian tujuan perusahaan					
4	nilaian kinerja relevan dengan masing-masing jabatan karyawan					
<b>Sensitivity (Sensivitas)</b>						
5	nilaian kinerja karyawan sudah bersifat objektif					
6	nilaian kinerja karyawan sesuai dengan fakta kinerja tiap karyawan					
<b>Practicality (Praktis)</b>						
7	ngisian format penilaian kinerja karyawan tidak memakan waktu yang lama.					
8	Karyawan tidak mengalami kesulitan memahami format penilaian kinerja karyawan					

**Promosi Jabatan (X)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Pengalaman</b>						
1	tiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
<b>Tingkat pendidikan</b>						
2	tiap karyawan yang dipromosikan telah memenuhi persyaratan promosi dalam perusahaan					
<b>Disiplin</b>						
3	promosi jabatan dilakukan sesuai dengan formasi yang ada pada perusahaan					
<b>Loyalitas</b>						
4	promosi jabatan berasaskan kepercayaan terhadap kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
<b>Kejujuran</b>						
5	dengan adanya promosi jabatan karyawan semakin semangat dalam bekerja					
<b>Kerja sama</b>						
6	promosi jabatan yang dilakukan perusahaan berasaskan kepada prinsip keadilan					
<b>Kecakapan</b>						
7	karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan					
<b>Prestasi kerja</b>						
8	karyawan yang memiliki penilaian prestasi kerja yang baik maka layak untuk dipromosikan					
<b>Komunikatif</b>						
9	promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan					
<b>Kepemimpinan</b>						
10	berdasarkan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : BAYU AKBAR PRADANA  
N.P.M : 2005160470  
Dsen Pembimbing : RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATOR,  
ASSESSMENT KINERJA, DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Drafting kalsimat dan pendalaman materi variabel.	5 Juni	
BAB 2	Muat pengulangan dan perbaikan penelitian bersahulu.	5 Juni	
BAB 3	penyusunan memo periksa terkait dengan penyajian pengumpulan data.	5 Juni	
BAB 4	- Penjelasan uji hipotesis terkait dengan data.	6 Sep	
BAB 5	- Buat kalsimat pendalaman bab 4 dengan kalsimat bersahulu. - Gunakan prafrase	6 Sep	
Daftar Pustaka	- Buat dan gunakan mendeley	6 Sep	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	- Acc sidang Meha Hijau	6 Sep	

Medan, September 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

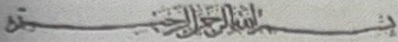
(RAHMAT HIDAYAT, ST., M.M)



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 23 Shaban 1445 H  
05. Maret 2024 M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : B A Y U A K B A R P R A D A N A

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 4 7 0

Tempat Tgl. Lahir : B A T A N G P A N E I  
2 3 / 0 9 / 2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : G G . K E R I N C I N O . 2 1  
J L . B U K I T B A R I S A N 1

Tempat Penelitian : P T . P E G A D A I A N K A N T O R  
W I L A Y A H I M E D A N

Alamat Penelitian : J L . P E G A D A I A N N O . 1 1 2  
A U R K E C . M E D A N M A I M U N  
K O T A M E D A N S U M U T

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam  
Pemohon

Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si

Bayu Akbar Pradana

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3514/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/6/2023

Medan, 17/6/2023

kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bayu Akbar Pradana  
IPM : 2005160470  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

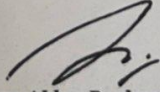
Identifikasi Masalah : KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,  
KONFLIK, STRESS KERJA, KINERJA KARYAWAN, KUALITAS PELAYANAN  
PEGAWAI, KEPUASAN PASIEN.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen  
Organisasi Melalui Kepuasan Kerja  
2. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bumi Karsa Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Bayu Akbar Pradana)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3514/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/6/2023

Nama Mahasiswa : Bayu Akbar Pradana  
NPM : 2005160470  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen  
Tanggal Pengajuan Judul : 17/6/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Rahmat Hidayat, ST., M.M. *[Signature]* 14/8/2023  
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Key Performance Indicator,  
Assersment Kinerja, dan Promosi Jabatan  
terhadap kinerja karyawan Pabrik PT.  
Pengadaian Kantor wilayah I Medan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
(RAHMAT HIDAYAT ST. M.M)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Agad | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 603 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 16 September 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Bayu Akbar Pradana  
**N P M** : 2005160470  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan

**Dosen Pembimbing** : Rahmat Hidayat, ST., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 19 Sya'ban 1445 H  
29 Februari 2024 M



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Peringgal.

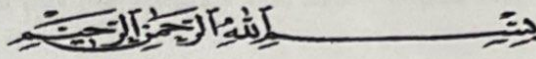




**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Bayu Akbar Pradana  
NPM : 2005160470  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penelitian formal yang sudah sesuai dengan isi dari proposal. - Cara mencari masalah, tinjauan penelitian		/
Bab 2	Kelebihan konseptual / definisi, selera kumparan penelitian dan sumber pada daftar pustaka.		/
Bab 3	jenis penelitian, metode penelitian, penelitian yang penyempurnaan data.		/
Daftar Pustaka	Urutan penulisan proposal sesuai copy paste.		/
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Informasi penelitian diutamakan dengan penulisan yang baik, subyek dan objek masalah & objek penelitian.		/
Persetujuan Seminar Proposal	OK / selanjutnya dilanjutkan ke seminar proposal.		/

Medan, Mei 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Rahmat Hidayat, S.T., M.M



# Pegadaian

Nomor : 47/010104.03/2024  
Lampiran : -  
Urgensi : Biasa

Medan, 13 Maret 2024

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di - Tempat

Perihal : Persetujuan Riset dan Magang

Menunjuk surat Saudara nomor : 603/1.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan", dengan keterangan :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1	Bayu Akbar Pradana	2005160470	Manajemen

2. Adapun jadwal Riset dan Magang yang kami tetapkan pada tanggal 14 Maret s/d 17 Mei 2024 di PT Pegadaian Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112, AUR, Kec. Medan Maimun, Kota Medan;
3. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Riset dan Magang terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya;
4. Selama pelaksanaan Riset dan Magang, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian Kanwil I Medan;
5. Setelah pelaksanaan Riset dan Magang, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib membuat laporan dalam bentuk karya tulis/skripsi satu eksemplar dan diserahkan ke Bagian Humas dan Protokoler PT Pegadaian Kanwil I Medan sebagai arsip;
6. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib menggunakan Produk Tabungan Emas, dan Produk KCA.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PEGADAIAN  
Kantor Wilayah I Medan  
  
**Pegadaian**  
BASUKI TRIANDAYANI  
\* Deputy Operasional

PT Pegadaian - Kantor Wilayah I Medan  
Jl. Pegadaian No. 112  
Medan 20151

T +624567247  
F +624566249

www.pegadaian.co.id



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 05 Juni 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Bayu Akbar Pradana

N .P.M. : 2005160470

Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane I

Alamat Rumah : Gg. Kerinci no 21, jl. bukit barisan I, Glugur Darat II, Kec Medan Tim,  
Medan, Sumatera Utara

Judul Proposal : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, dan Promosi  
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PEGADAIAN KANTOR  
WILAYAH I MEDAN.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Jin parca menurut perapihan kalimat, Perdalam materi variabel
Bab II	tambah penjelasan pada penelitian terdahulu
Bab III	uji validitas, sumber t. Pengumpulan data & Analisis data
Lainnya	Fokus terhadap variabel dan perbanyak dapur
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Rahmat Hidayat S.T, M. M

Sekretaris

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

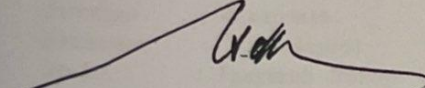
Nama : Bayu Akbar Pradana  
N .P.M. : 2005160470  
Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane I  
Alamat Rumah : Gg. Kerinci no 21, jl. bukit barisan I, Glugur Darat II,  
Judul Proposal : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rahmat Hidayat S.T, M. M*

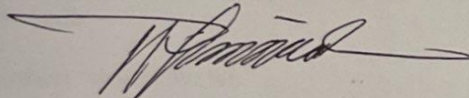
Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

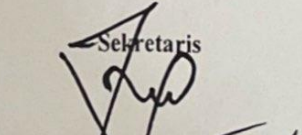
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

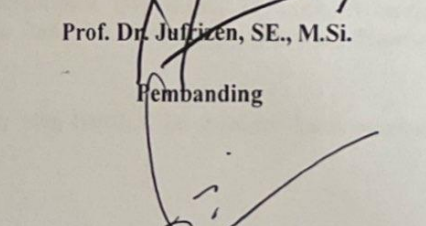
Pembimbing

  
Rahmat Hidayat S.T, M. M

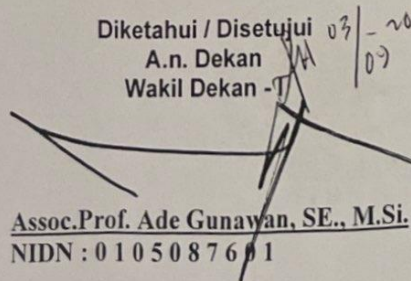
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105087601



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Di era transformasi digital ini agar berhasil  
perkuat dan berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 83/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 603 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Sya'ban 1445 H  
29 Februari 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Pegadaian Kantor Wilayah I Medan  
Jln. Pegadaian No.12 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Bayu Akbar Pradana  
Npm : 2005160470  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

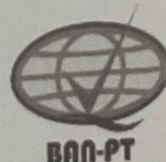
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal



Agensi Kelulusan M20111  
Mestaran Quality Service Agency





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ilmu dan Teknologi untuk kemajuan bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 603 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 16 September 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Bayu Akbar Pradana  
**N P M** : 2005160470  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Pegadalan (Persero) Kantor Wilayah I Medan

**Dosen Pembimbing** : Rahmat Hidayat, ST., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 19 Sya'ban 1445 H  
29 Februari 2024 M



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Pertinggal.







**Pegadaian**

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Nomor : 244/010104.03/2024

Bersama ini diberikan surat keterangan selesai Riset tanggal 03 September 2024 sesuai surat kami terdahulu No: 47/010104.03/2024 tanggal 13 Maret 2024, perihal Persetujuan Riset Mahasiswa Fakultas Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk dan atas nama :


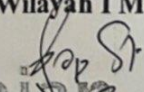
No.	Nama Mahasiswi	NPM	Unit Kerja
1	Bayu Akbar Pradana	2005160470	Kanwil 1 Medan

dengan keterangan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan Riset di Kantor Pegadaian Kanwil 1 Medan terhitung mulai dari *tanggal 14 Maret s/d 17 Mei 2024*.
2. Selama melaksanakan Riset, mahasiswa tersebut telah mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.
3. Hasil Riset kami nyatakan **BAIK**.

Demikian surat keterangan selesai Riset ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 03 September 2024

  
PT PEGADAIAN  
Kantor Wilayah I Medan  
  
**Pegadaian**  
GOPHER MANURUNG  
NIK. P.83503



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 05 Juni 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Bayu Akbar Pradana

N .P.M. : 2005160470

Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane I

Alamat Rumah : Gg. Kerinci no 21, jl. bukit barisan I, Glugur Darat II, Kec Medan Tim,  
Medan, Sumatera Utara

Judul Proposal : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, dan Promosi  
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PEGADAIAN KANTOR  
WILAYAH I MEDAN.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	<i>Jan paca menurut perapihan kalimat, Perdalam materi variabel</i>
Bab II	<i>tambah penjelasan pada penelitian terdahulu</i>
Bab III	<i>uji validitas, sumber t. Pengumpulan data &amp; Analisis data</i>
Lainnya	<i>Fokus terhadap variabel dan perbanyak data</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 05 Juni 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

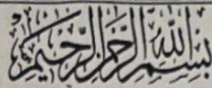
Rahmat Hidayat S.T, M. M

Sekretaris

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

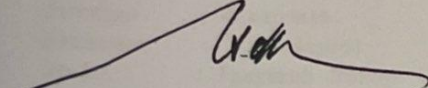
Nama : Bayu Akbar Pradana  
N .P.M. : 2005160470  
Tempat / Tgl.Lahir : Batang Pane I  
Alamat Rumah : Gg. Kerinci no 21, jl. bukit barisan I, Glugur Darat II,  
Judul Proposal : Pengaruh Key Performance Indicator, Assessment Kinerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rahmat Hidayat S.T, M. M*

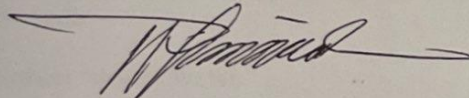
Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

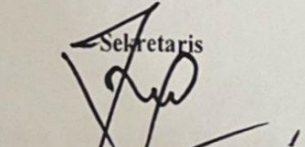
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

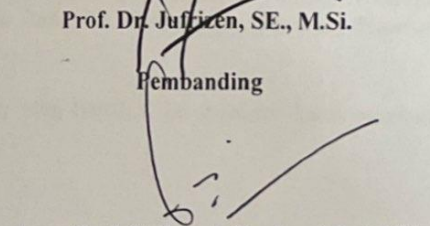
Pembimbing

  
Rahmat Hidayat S.T, M. M

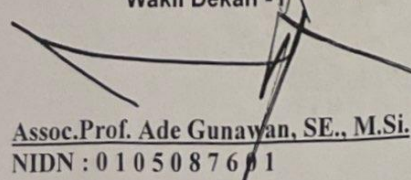
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui 03/06/2024  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan -

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105087601

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Bayu Akbar Pradana  
NPM : 2005160470  
Tempat & Tanggal Lahir : Batang Pane 1, 23 September 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jl.gg makmur RT.001/RW.001  
No HP/WA : 085830403736  
Email : [Bayudana23@gmail.com](mailto:Bayudana23@gmail.com)

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Ahmad Sugandi  
Nama Ibu : Wahyu Wulandari  
Alamat : Jl.gg makmur RT.001/RW.001

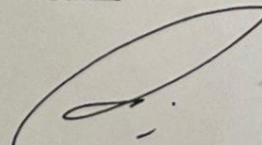
### Pendidikan

SD	: SD-SMP Swasta Eka Pendawa Sakti	(2007-2013)
SMP	: SD-SMP Swasta Eka Pendawa Sakti	(2013-2016)
SMA	: SMAN 1 Sei Suka	(2016-2019)
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	(2020-2024)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan dengan sepenuhnya.

Medan, 2 September 2024

Penulis



Bayu Akbar Pradana

