

## **Pengaruh kompetensi kerja dan remunerasi terhadap kinerja anggota kepolisian melalui promosi jabatan pada polsek sukomanunggal surabaya**

Yunita Risky Anugerah, Sutarmin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowaru No 84 Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Promosi Jabatan pada Sektor Polsek Sukomanunggal Surabaya, Teknik Analisis yang digunakan adalah Uji Struktural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan dibuktikan dengan nilai  $t$ -statistics  $54,240 > 1,645$  dan  $p$ -values  $0,000 < 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota . dibuktikan nilai  $t$ -statistics  $0,963 < 1,645$  dan  $p$ -values  $0,336 < 0,05$ . Promosi Jabatan dapat memediasi antara konstruk Kompetensi dengan Kinerja Anggota. Hal ini dapat dibuktikan dri nilai *indirect effect* sebesar 39,215 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 0,963 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-Only(Full Mediation)*. tidak terdapat pengaruh dari Promosi Jabatan terhadap Kinerja Anggota. Dibuktikan dari nilai  $t$ -statistics  $0,723 < 1,645$  dan  $p$ -values  $0,470 > 0,05$ . Remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap Promosi jabatan. berdasarkan pada nilai  $t$ -statistics  $0,944 < 1,645$  dan  $p$ -values  $0,346 > 0,05$ . terdapat pengaruh dari Remunerasi terhadap Kinerja anggota . berdasarkan pada nilai  $t$ -statistics  $5,315 > 1,645$  dan  $p$ -values  $0,000 > 0,05$ . Promosi jabatan tidak dapat memediasi antara konstruk Remunerasi dengan Kinerja Anggota dari Hal ini berdasarkan pada nilai *indirect effect* sebesar 0,682 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 5,315 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-Only(Full Mediation)*.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Remunerasi; Kinerja; Promosi Jabatan.

**ABSTRACT** *This study aims to determine the effect of competence and remuneration on the performance of police officers through job promotion in the Sukomanunggal police sector in Surabaya. The analytical technique used is the Struktural Equation Model (SEM) Test with Partial Least Square (PLS). Based on the results of this study, it is known that competence has an effect on job promotion as evidenced by the  $t$ -statistics value of  $54.240 > 1.645$  and  $p$ -values of  $0.000 < 0.05$ . There is no influence of Competence on Member Performance. it is proven that the  $t$ -statistics value is  $0.963 < 1.645$  and the  $p$ -value is  $0.336 < 0.05$ . Job Promotion can mediate between the Competency construct and Member Performance. This can be proven from the indirect effect value of 39.215 (significant) and the direct effect of 0.963 (insignificant), with the status of Indirect-Only (Full Mediation) mediation effect. there is no influence from the Job Promotion on Member Performance. Evidenced by the value of  $t$ -statistics  $0.723 < 1.645$  and  $p$ -values  $0.470 > 0.05$ . Remuneration has no effect on promotion. based on the value of  $t$ -statistics  $0.944 < 1.645$  and  $p$ -values  $0.346 > 0.05$ . there is an effect of remuneration on member performance. based on the value of  $t$ -statistics  $5,315 > 1,645$  and  $p$ -values  $0,000 > 0,05$ . Job promotion cannot mediate between the remuneration construct and Member Performance. This is based on the*

*value of the indirect effect of 0.682 (significant) and the direct effect of 5.315 (not significant), with the status of the mediation effect Indirect-Only (Full Mediation).*

**Keywords:** *Competence; Remuneration; Performance; Job Promotion.*

## **PENGANTAR**

Menjadi seorang polisi bukanlah hal yang mudah, untuk dapat masuk ke dalam dunia kepolisian tentu memiliki seleksi pendaftaran dan kriteria yang memenuhi syarat, tidak hanya dalam bidang akademik namun juga non akademik, Oleh sebab itu seorang anggota polisi harus memiliki kompetensi yang baik. "Kompetensi adalah suatu kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Menurut Dessler (1997) "Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi".

Dari rujukan tersebut diketahui bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang penting dan dibutuhkan oleh setiap anggota supaya dapat melaksanakan kinerja dengan baik, menurut Hasibuan (2017) "bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan". Oleh sebab itu dalam melaksanakan tugas seseorang memerlukan motivasi sebagai bentuk dorongan dalam meningkatkan hasil kerja yang baik.

Salah satu bentuk motivasi untuk anggota polisi adalah diberikannya remunerasi yang diterima setiap bulan pada minggu ke tiga. Perlu diketahui remunerasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan kontribusi yang telah dia berikan kepada organisasi tempat ia bekerja (Surya, 2004). Disisi lain salah satu faktor pendorong seseorang meningkatkan kinerjanya adalah promosi jabatan yang akan di berikan kepada anggota polisi yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Menurut Siagian (2017) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Oleh sebab itu anggota polisi harus mampu mengoptimalkan kinerja untuk meraih prestasi dalam pekerjaan sehingga kenaikan jabatan akan bisa diperoleh dengan baik".

Kepolisian Republik Indonesia adalah sebuah organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok untuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, karena kejahatan bisa terjadi dimana saja tidak terkecuali wilayah Surabaya, salah satu nya adalah daerah Sukomanunggal yang terletak di bagian barat kota Surabaya. Terdapat beberapa kasus yang terjadi di wilayah Sukomanunggal Surabaya antara lain seperti kasus pencurian, kasus penjabretan, kasus gendam, kasus kecelakaan, kasus narkoba, kasus penculikan dan lain sebagainya, untuk menangani kasus-kasus tersebut telah dibentuk beberapa divisi di Polsek Sukomanunggal Surabaya yakni Divisi Reskrim, Divisi Lalu Lintas, Divisi Sabhara, Divisi Binmas, dan Divisi Intel masing masing setiap divisi memiliki peran dalam menangani kasus yang ada di masyarakat. Dari pernyataan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan remunerasi terhadap kinerja anggota melalui promosi jabatan.

## METODE PENELITIAN

### Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel dari penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah:

- Variabel Kompetensi (X1):
  1. Skill / Keterampilan
  2. Traits / Sifat
  3. Knowledge / wawasan
- Variabel Remunerasi (X2):
  1. Bonus
  2. Gaji
  3. Benefit

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, Dalam kasus ini yang menjadi variabel terikat adalah

- Kinerja Anggota (Y):
  1. Kedisiplinan
  2. Kerjasama
  3. Kualitas Kerja
  4. Sikap Kerja

c. Variabel Intervening

Variabel yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat secara teoritis,. Dalam kasus ini yang menjadi variabel Intervening adalah

- Promosi Jabatan (Z):
  1. Kedudukan
  2. Wewenang
  3. Tanggung Jawab

2. Teknik Pengambilan Sampel

- Sampling Jenuh

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti tidak membedakan pangkat dan juga jabatan Anggota Kepolisian, terdapat 92 anggota kepolisian di Polsek

Sukomanunggal Surabaya, maka seluruh anggota tersebut akan menjadi responden dalam penelitian.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi dalam kasus ini adalah Anggota Kepolisian Sektor Polsek Sukomanunggal Surabaya, berlokasi di Jl. Sukomanunggal No.12, Sukomanunggal, Kec. Sukomanunggal Surabaya, terdapat 92 anggota kepolisian yang terbagi pada setiap divisi dengan tugas masing-masing, dari anggota berpangkat Bintara hingga Perwira

### **Sampel**

Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sejumlah populasi yang ada, yaitu 92 anggota Kepolisian di Sektor Polsek Sukomanunggal Surabaya. Karena dalam penelitian yang dilakukan menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan mengambil seluruh populasi anggota polisi di Polsek Sukomanunggal Surabaya, mulai dari berpangkat Bintara hingga Perwira

### **Jenis dan Sumber data**

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan yang sangat penting karena akan menjadi alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, pada penelitian ini menggunakan data primer karena diperoleh dengan pengisian kuesioner

- **Data Primer**

Data yang akan diambil melalui penelitian ini adalah data primer dimana peneliti akan meneliti secara langsung di Polsek Sukomanunggal Surabaya dengan memberikan kuisisioner secara langsung kepada anggota,

### **Teknik Pengumpulan Data**

- **Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti memberikan pertanyaan dalam kuisisioner sesuai dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Promosi

Jabatan pada Sektor Polsek Sukomanunggal Surabaya. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan lima alternative jawaban dengan skor.

Tabel 1. Alternatif Jawaban

Jawaban	kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

## PEMBAHASAN

### Metode Analisis

#### Analisis Deskriptif

Analisis data diskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bias menggunakan table, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2016).

#### Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini dianalisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisa beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak (Sholihin & Ratmono, 2013). Manfaat menggunakan SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti *principal component analysis*, *factor analysis*, *discriminant analysis* dan *Multiple regression*. Menurut Ghozali (2016) SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data.

### *Partial Least Square (PLS)*

Menurut (Haryono, 2017) dalam sebuah penelitian sering kali dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan yang lemah dalam hubungan diantara variabel yang dihipotesiskan. Namun tidak jarang pula ditemukan hubungan diantara variabel yang cukup kompleks, tetapi ukuran sample data kecil. Dan *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Didalam PLS terdapat dua sub model, yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas, sedangkan model structural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi (Ghozali, 2016).

#### a) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* sering disebut juga (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya di ukur (Abdillah & Hartono, 2015).

#### b) *Convergent Validity*

Mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *Convergent Validity* dapat dilihat dari *Loading Factor* untuk tiap indicator konstruk. Nilai loading factor  $> 0,7$  adalah nilai ideal nya, artinya indicator tersebut valid mengukur konstruk yang di buat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor  $> 0,5$  masih diterima. Bahkan sebageian ahlimenerima 0,4. Nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indicator (Haryono, 2017).

#### c) Discriminant Validity

Terjadi apabila terdapat dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang di prediksi tidak berkorelasi (Abdillah & Hartono, 2015). Dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* adalah membandingkan nilai EVA dengan korelasi antar konstruk nya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indicator dengan konstruk lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya

#### d) Composite Realibility

Mengukur realibilitas suatu konstruk menggunakan indicator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Realibility atau Dillon Goldstein (Ghozali, 2016). Cronbach's Alpha mengukur batas bawah dari nilai realibiltas pada suatu konstruk sedagkan Composite realibility mengukur nilai sesungguhnya realibilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan Composite realibility (Abdillah & Hartono, 2015).

#### e) Second Order Confirmatory Factor Analysis

Dalam penelitian ini model konstruk termasuk pada model dia jenjang (second order) karena beberapa variabel menggunakan dimensi (indicator konstruk). Dalam PLS, pengujian second order konstruk dapat melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk

laen ke indikator-indikatornya dan kedua analisa dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya (Ghozali, 2016).

f) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner Model atau model structural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk di uji signifikansi konstruk dalam model struktural.

1) *R-square* ( $R^2$ )

*R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediktor dari model struktural. Perubahan pada nilai  $R^2$  dapat digunakan menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2016). Apabila semakin besar nilai  $R^2$  maka akan semakin baik dalam penelitian.

2) *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Tidak hanya nilai *R-square* saja yang dilihat namun juga perlu diperhatikan nilai *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk mempresentasikan sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan memprediksi dari observed variabel dan efisiensi dari parameter konstruk. Nilai dari  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang *predictive* (Ghozali, 2016).

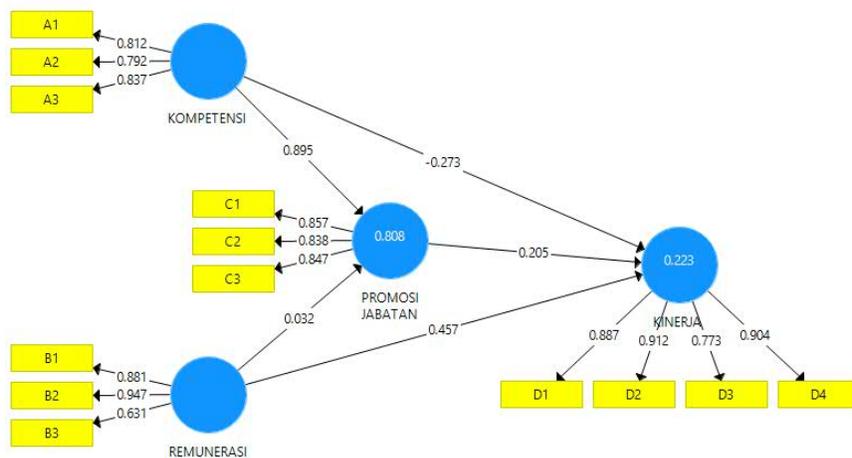
3) *Quality Indexes*

PLS Path modeling juga dapat mengidentifikasi kriteria global optimization untuk mengetahui *goodness of fit model*. Digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran sederhana pada keseluruhan dan juga untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium), 0,36 (GoF large) (Ghozali, 2016).

4) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam penilaian signifikansi pengaruh antara variabel perlu dilakukan prosedur *Bootstrapping*. Dengan menggunakan seluruh sampel yang asli untuk melakukan *resampling*. Menurut Henseler, Ringle, & Sinkovics (2009) *number of bootstrapping sample* sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%) dan 2,58 (*significance level* = 1%)

## Analisis Data Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Pengujian Model Pengukuran

### a. Convergent Validity

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variable* merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Ukuran reflektif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih dari 0,4 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2016). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai faktor *loading*-nya < 0,4, sehingga untuk memenuhi *rule of thumb*-nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0,4 harus di-drop dari model. Variabel Manifest tidak ada yang dikeluarkan dari model karena nilai *Loading Factor* >0,4.

#### 1. Evaluasi Model Struktural (*Outer Model*)

Tabel 2. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Kompetensi

Kode	Outer Loadings
A1	0,812
A2	0,792
A3	0,837

Sumber: Data primer diolah 2019

Bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0,4, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 3. Nilai Loading Factor Konstruksi Eksogen Remunerasi

<b>Kode</b>	<b>Outer Loadings</b>
B1	0,881
B2	0,947
B3	0,631

Sumber: Data primer diolah 2019

Bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0,4, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4. Nilai Loading Factor Variabel Intervening Promosi Jabatan

<b>Kode</b>	<b>Outer Loadings</b>
C1	0,857
C2	0,838
C3	0,847

Sumber: Data primer diolah 2019

Bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0,4, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 5. Nilai Loading Factor Variabel Endogen Kinerja

<b>Kode</b>	<b>Outer Loadings</b>
D1	0,887
D2	0,912
D3	0,773
D4	0,904

Sumber: Data primer diolah 2019

Bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0,4, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 6. Rangkuman Nilai Outer Loadings

<b>Kode</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Remunerasi</b>	<b>Kinerja Anggota</b>	<b>Promosi Jabatan</b>
A1	0,812			
A2	0,792			
A3	0,837			
B1		0,881		
B2		0,947		
B3		0,631		

Kode	Kompetensi	Remunerasi	Kinerja Anggota	Promosi Jabatan
C1			0,857	
C2			0,838	
C3			0,847	
D1				0,887
D2				0,912
D3				0,773
D4				0,904

Sumber: Data primer diolah 2019

Menunjukkan nilai-nilai *Factor Loading* dari semua Variabel Manifest yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai *Factor Loading* > 0,4 sehingga semua Variabel Manifest telah memenuhi kaidah-kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

### 1. *Composit Reliability*

Selain melihat nilai dari *factor loading* konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam SEM-PL dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

Tabel 7. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

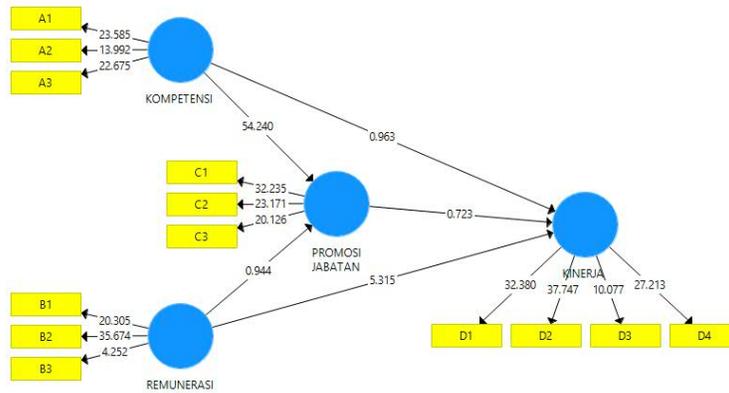
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,747	0,855	0,662
Remunerasi	0,795	0,867	0,690
Kinerja Anggota	0,893	0,926	0,758
Promosi Jabatan	0,804	0,884	0,718

Sumber: Data primer diolah 2019

Dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

### 2. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

*Second order confirmatory Factor analysis* merupakan hubungan teoritis antara variabel laten atau konstruk *high order* dengan dimensi konstruk di bawahnya. *Second order confirmatory analysis* merupakan hubungan teoritis antara variabel laten atau konstruk *high order* dengan dimensi konstruk di bawahnya (Jogiyanto, 2017).



Gambar 2. Hasil Analisis *Boostraping*

NITAAH.splsm PLS Algorithm (Run #1) Bootstrapping (Run #1)

**Outer Loadings**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Error ...	T Statistics ( O...	P Values
A1 <- KOMPETENSI	0.812	0.812	0.033	24.469	0.000
A2 <- KOMPETENSI	0.792	0.786	0.056	14.068	0.000
A3 <- KOMPETENSI	0.837	0.833	0.040	21.004	0.000
B1 <- REMUNERASI	0.881	0.871	0.044	20.121	0.000
B2 <- REMUNERASI	0.947	0.944	0.021	44.652	0.000
B3 <- REMUNERASI	0.631	0.611	0.147	4.304	0.000
C1 <- PROMOSI JABATAN	0.857	0.856	0.028	31.093	0.000
C2 <- PROMOSI JABATAN	0.838	0.838	0.034	24.868	0.000
C3 <- PROMOSI JABATAN	0.847	0.840	0.044	19.188	0.000
D1 <- KINERJA	0.887	0.887	0.026	34.228	0.000
D2 <- KINERJA	0.912	0.912	0.023	39.342	0.000
D3 <- KINERJA	0.773	0.768	0.072	10.722	0.000
D4 <- KINERJA	0.904	0.901	0.026	34.705	0.000

Gambar 3. *Outer Loading* Pengukuran Signifikansi

Dari hasil *outer loading* yang terdapat pada tabel diatas yaitu menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik > 1.645 dan p-values < 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator A1-A3 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Kompetensi (A), indikator B1-B3 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Remunerasi (B), C1-C3 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Kinerja Anggota (C) dan D1-D4 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Promosi Jabatan (D).

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model structural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur *resampling* seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

- a. R-Square (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Nilai R<sup>2</sup>

Variabel	R Square
Kinerja Anggota	0,223
Promosi Jabatan	0,808

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Anggota memberikan nilai yang sebesar 0,223 dan dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Anggota yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kompetensi dan Remunerasi adalah sebesar 22,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh Kompetensi dan Remunerasi terhadap Promosi Jabatan memiliki nilai sebesar 0,808 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Promosi Jabatan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kompetensi dan Remunerasi adalah sebesar 80,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel - variabel diluar penelitian ini.

### Uji hipotesis

Untuk dapat mengetahui apakah hipotesis akan diterima atau ditolak maka dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, akan tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values >1,645 dan atau nilai p-values <0.05.

Tabel 9. *Path Coefficient* Kompetensi dengan Promosi Jabatan

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi (X1) -> Promosi Jabatan (Z)	0,895	0,898	0,017	54,240	0,000

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dapat dilihat bahwa konstruk dari kompetensi memiliki pengaruh terhadap konstruk Promosi jabatan. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah 54,240 > 1,645 dan p-values 0,000 <0,05, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Promosi Jabatan (Z) Diterima.

Tabel 10. *Path Coefficient* kompetensi dengan Kinerja Anggota

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi Kerja(X1) ->Kinerja Anggota (Y)	-0,273	-0,246	0,283	0,963	0,336

Sumber: Data primer diolah 2019

Dapat dilihat Konstruk Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk Kinerja Anggota. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,963 < 1,645$  dan p-values  $0,336 > 0,05$ . Oleh karena, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi (X1) dan Kinerja Anggota (Y) Ditolak.

Tabel 11. *Path Coefficient* Promosi dengan Kinerja

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Promosi Jabatan (Z) -> Kinerja Anggota (Y)	0,205	0,187	0,285	0,723	0,470

Sumber: Data primer diolah 2019

Konstruk Promosi Jabatan (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk Kinerja Anggota (Y). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,723 < 1,645$  dan p-values  $0,470 > 0,05$ . Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Z) Ditolak.

Tabel 11. *Path Coefficient* Remunerasi dengan Promosi Jabatan

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Remunerasi(X2) ->Promosi Jabatan(Z)	0,032	0,036	0,034	0,944	0,346

Sumber: Data primer diolah 2019

Konstruk eksogen Remunerasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk endogen Promosi Jabatan (Z). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,944 < 1,645$  dan p-values  $0,346 > 0,05$ . Oleh karena itu hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi (X2) terhadap Promosi Jabatan (Z) Ditolak.

Tabel 12. *Path Coefficient* Remunerasi dengan Kinerja

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
----------	-----------------	-------------	--------------------	--------------------------	----------

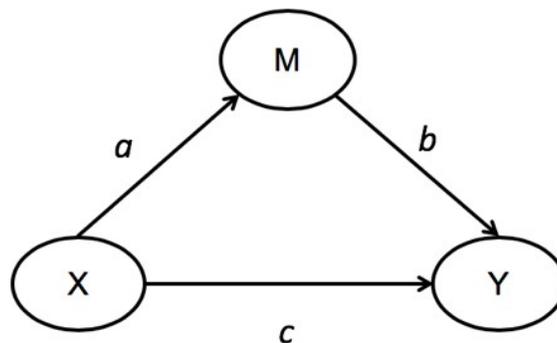
	(O)	(M)	(STDEV)		
Remunerasi (X2) - >Kinerja Anggota (Y)	0,457	0,475	0,086	5,315	0,000

Sumber: Data primer diolah 2019

Konstruk Remunerasi (X2) memiliki pengaruh terhadap konstruk Kinerja Anggota (Y). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $5,315 > 1,645$  dan p-values  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kinerja Anggota (Z) terhadap Promosi Jabatan (Y) Diterima.

### Pengujian Efek Mediasi

SmartPLS 3 telah menyertakan hasil penghitungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang bermanfaat dalam menganalisis kekuatan hubungan variabel mediator dengan variabel yang lain. Mediasi terjadi bila sebuah variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perubahan pada variabel bebas menyebabkan perubahan pada variabel mediator dan akhirnya menyebabkan perubahan juga pada variabel terikat. Dalam tulisan ini, penulis menggunakan model mediasi sederhana, yaitu hanya ada satu variabel mediator. Untuk menganalisis model mediasi sederhana ini, penulis mengadopsi alur yang dibuat oleh Zhao, Lynch, & Chen (2010).



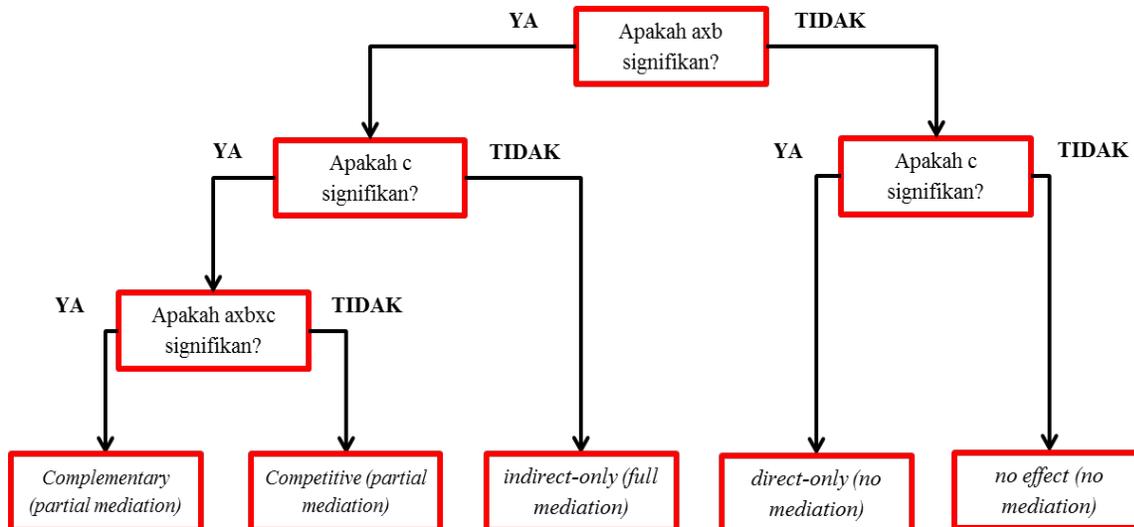
Gambar 3. Model mediasi sederhana

Sumber: (Zhao et al., 2010)

Gambar 3 merupakan model mediator sederhana. Analisis pengaruh mediasi memanfaatkan nilai-nilai berikut ini:

- $c$  adalah efek langsung (*direct effect*),
- Perkalian antara  $a \times b$  sama dengan efek tidak langsung (*indirect effect*),
- $c + (a \times b)$  sama dengan pengaruh total (*total effect*).

Nilai-nilai tersebut secara otomatis dihitung oleh aplikasi SmartPLS 3 pada saat prosedur bootstrapping dijalankan dan setelah melakukan uji hipotesis. Hasil penghitungan tersebut di atas kemudian dimasukkan dalam alur analisis sebagai berikut:

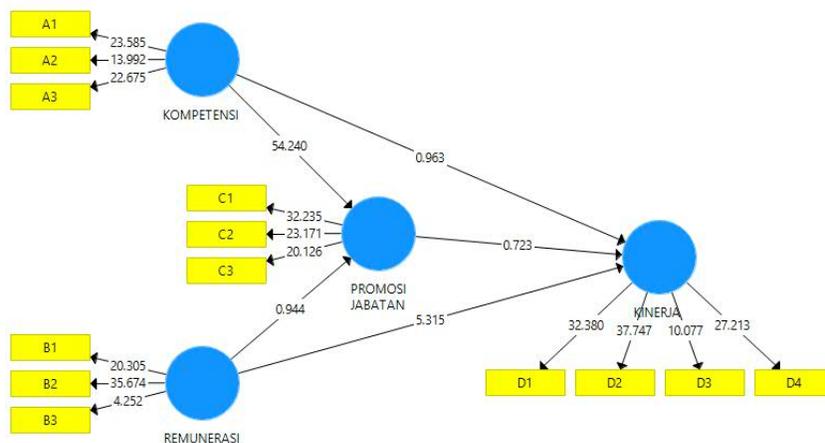


Gambar 4. Alur analisis pengelompokan mediasi

Sumber: (Zhao et al., 2010)

Zhao et al., (2010) membagi efek mediasi menjadi lima kelompok, yaitu:

- Complementary (partial mediation)* bila  $axb$  signifikan,  $c$  signifikan, dan  $axbxc$  signifikan.
- Competitive (partial mediation)* bila  $axb$  signifikan,  $c$  signifikan, namun  $axbxc$  tidak signifikan
- Indirect-only (full mediation)* bila  $axb$  signifikan, namun  $c$  tidak signifikan
- Direct-only (no mediation)* bila  $axb$  tidak signifikan, namun  $c$  signifikan
- No effect (no mediation)* bila  $axb$  tidak signifikan,  $c$  tidak signifikan.



Gambar 5. Analisis bootstrapping

Berdasarkan gambar 5 tersebut dapat dilakukan penghitungan efek mediasi, dengan tabel dibawah ini menunjukkan hasil perhitungan total efek.

Tabel 13. Uji hipotesis mediasi

Notasi (a x b)	<i>Indirect effect</i> (T-statistic a x b)	<i>Direct effect</i> (nilai c)	Status efek mediasi
(Kompetensi → Promosi Jabatan) (Promosi Jabatan → Kinerja Anggota) (54,240)(0,723)	(39,215) (signifikan)	(Kompetensi → Promosi Jabatan) (0,963) (Tidak Signifikan)	<i>Indirect-only</i> ( <i>full mediation</i> )

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui jika dari konstruk Promosi Jabatan dapat memediasi antara konstruk Kompetensi dengan Kinerja Anggota. Hal ini dapat dilihat dari nilai *indirect effect* sebesar 39,215 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 0,963 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-only* (*full mediation*). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan dinyatakan Terbukti.

Tabel 14. Uji hipotesis mediasi

Notasi (a x b)	<i>Indirect effect</i> (T-statistic a x b)	<i>Direct effect</i> (nilai c)	Status efek mediasi
(Remunerasi → Promosi Jabatan) (Promosi Jabatan → Kinerja Anggota) (0,944)(0,723)	(0,682) (tidak signifikan)	(Remunerasi → Promosi Jabatan) (5,315) (Signifikan)	<i>Direct-only</i> ( <i>no mediation</i> )

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Konstruk dari Promosi Jabatan tidak dapat memediasi antara konstruk Remunerasi dengan Kinerja Anggota dari Hal ini berdasarkan pada nilai *indirect effect* sebesar 0,682 (tidak signifikan) dan *direct effect* sebesar 5,315 (signifikan), dengan status efek mediasi *Direct-only* (*no mediation*) hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi dengan Promosi Jabatan melalui Kinerja Anggota sebagai variabel mediasi dinyatakan Tidak Terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan

Konstruk dari Kompetensi memiliki pengaruh terhadap konstruk Promosi jabatan. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $54,240 > 1,645$  dan p-values  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu ini menjawab hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi (X1) Berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Z) terbukti dan Diterima. Dapat

dinyatakan bahwa Kompetensi yang dimiliki oleh Anggota Polsek Sukomanunggal Surabaya berpengaruh terhadap Promosi Jabatan yang dimiliki, dibuktikan oleh hasil analisis yang menyatakan diterima.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota**

Konstruk Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk Kinerja Anggota. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,963 < 1,645$  dan p-values  $0,336 > 0,05$ . Oleh karena itu menjawab Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi jabatan menyatakan ditolak. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota di Polsek Sukomanunggal Surabaya, dibuktikan oleh hasil analisis yang menyatakan ditolak.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan dapat memediasi antara konstruk Kompetensi dengan Kinerja Anggota. Hal ini dapat dilihat dari nilai *indirect effect* sebesar 39,215 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 0,963 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-only (full mediation)*. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan dinyatakan terbukti. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan di Polsek Sukomanunggal Surabaya, di buktikan dari hasil perhitungan analisis yang terbukti

### **Pengaruh Promosi jabatan terhadap Kinerja Anggota**

Konstruk Promosi jabatan (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk Kinerja Anggota (Y). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,723 < 1,645$  dan p-values  $0,470 > 0,05$ . Hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh dari Kinerja anggota terhadap Promosi Jabatan ditolak. Dapat dinyatakan bahwa Promosi Jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota Polsek Sukomanunggal Surabaya, dibuktikan oleh hasil analisis yang menyatakan ditolak.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Promosi Jabatan**

Remunerasi(X2) tidak memiliki pengaruh terhadap konstruk endogen Promosi jabatan (Z). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,944 < 1,645$  dan p-values  $0,346 > 0,05$ ., hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Promosi Jabatan ditolak. Dari penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Promosi jabatan di Polsek Sukomanunggal Surabaya, dinyatakan dalam uji analisis yang ditolak

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Anggota**

Konstruk eksogen Remunerasi (X2) memiliki pengaruh terhadap konstruk endogen Kinerja Anggota (Y). Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini

adalah  $5,315 > 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,000 < 0,05$ , hipotesis keenam yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Kinerja Anggota diterima. Dari penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polsek Sukomanunggal Surabaya, dinyatakan dalam uji analisis yang diterima

### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan**

Konstruk dari Promosi jabatan tidak dapat memediasi antara konstruk Remunerasi dengan Kinerja Anggota dari Hal ini berdasarkan pada nilai *indirect effect* sebesar 0,682 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 5,315 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-Only (Full Mediation)* hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Kinerja Anggota melalui Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi dinyatakan Tidak Terbukti. Dari hasil pengujian menyatakan bahwa di Polsek Sukomanunggal Surabaya tidak terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Promosi Jabatan melalui Kinerja Anggota, karena dari hasil analisis menyatakan ditolak.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Kompetensi dan Remunerasi Terhadap Kenaikan Jabatan melalui Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Polsek Sukomanunggal Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap Promosi Jabatan, di buktikan dari nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $54,240 > 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,000 < 0,05$
2. Bahwa tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota . dibuktikan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,963 < 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,336 < 0,05$
3. Bahwa Promosi Jabatan dapat memediasi antara konstruk Kompetensi dengan Kinerja Anggota. Hal ini dapat dibuktikan dri nilai *indirect effect* sebesar 39,215 (signifikan) dan *direct effect* sebesar 0,963 (tidak signifikan), dengan status efek mediasi *Indirect-Only (Full Mediation)*
4. Bahwa tidak terdapat pengaruh dari Promosi Jabatan anggota terhadap Kinerja Anggota. Dibuktikan dari nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,723 < 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,470 > 0,05$
5. Bahwa tidak terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Promosi Jabatan. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $0,944 < 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,346 > 0,05$
6. Bahwa terdapat pengaruh dari Remunerasi terhadap Kineja Anggota. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistics pada hubungan konstruk ini adalah  $5,315 > 1,645$  dan  $p\text{-values } 0,000 > 0,05$
7. Bahwa Promosi Jabatan dapat memediasi antara konstruk Remunerasi dengan Kinerja Anggota dari Hal ini berdasarkan pada nilai *indirect effect* sebesar 0,682 (tidak signifikan) dan *direct effect* sebesar 5,315 (signifikan), dengan setatus efek mediasi *Indirect-Only (Full Mediation)*, dengan setatus efek mediasi *Direct-Only (No Mediation)*

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation

- modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Jogiyanto, H. (2017). *Analisis dan Desain (Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Penerbit Andi.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Surya, M. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran Bandung*. Pustaka Bani Quraisy.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.