

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENDAPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN
PIDIE**



Disusun Oleh:

Ayu Putri Balkis

210604015

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M / 1447 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ayu Putri Balkis
NIM : 210604015
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Februari 2026

Yang Menyatakan



Ayu Putri Balkis
Ayu Putri Balkis

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di
Kabupaten Pidie

Disusun Oleh:

Ayu Putri Balkis
NIM: 210604015

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, M.A
NIP. 195612311987031031


Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc
NIP. 198803192019032013

Mengetahui,
Ketua Prodi,


Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si
NIP. 198601282019031005

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di

Kabupaten Pidie

Disusun Oleh:

Ayu Putri Balkis

Nim:210604015

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ilmu Ekonomi

Pada Hari/Tanggal:

Selasa,

27 Januari 2026 M

08 Sya'ban 1447 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, M.A

NIP. 195612311987031031

Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc

NIP. 198803192019032013

Penguji I

Penguji II

Marwiyati, S.E., M.M

NIP. 197404172005012002

Yulindawati, S.E., M.M

NIP. 197907132014112002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



Prof. Dr. Hafas Furgani, M.Ec

NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ayu Putri Balkis
NIM : 210604015
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail : 210604015@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKKU Skripsi

Yang berjudul:

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh


Pada tanggal : 27 Januari 2026


Mengetahui,

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II


Ayu Putri Balkis
NIM 210604015


Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, M.A
NIP. 195612311987031031


Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc
NIP. 198803192019032013

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, segala urusan yang dianggap sulit menjadi mudah sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi ini berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana dari Prodi Ilmu Ekonomi. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Dalam kesempatan ini tidak lupa pula penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan selaku Penasehat Akademik.
2. Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si. dan Uliya Azra, S.E., M.Si. sebagai Ketua dan Sekretaris Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Hafiizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, M.A. dan Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan mencurahkan ilmu pengetahuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Marwiyati, S.E., M.M selaku dosen penguji I dan Yulindawati, S.E., M.M selaku dosen penguji II, terima kasih atas masukan dan saran-saran nya yang lebih baik dalam penyelesaian Skripsi ini dengan baik. Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A. selaku dosen penganti ketua sidang saat sidang, terima kasih atas banyak masukan, banyak saran dan bantuan di saat sidang dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta segenap pengurus dan pegawai perpustakaan utama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Ruang baca FEBI yang sudah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan.
7. Kedua orang tua tercinta, Ibunda dan Ayahanda, beserta kepada seluruh keluarga tercinta yang telah setiap detik, menit, dan jam memberikan kasih sayang, semangat, waktu, doa serta dorongan baik secara moril maupun materil,

sehingga penulis memperoleh yang terbaik dan mampu menyelesaikan studi hingga tahap akhir. Terimakasih juga untuk my brother Riza Mulya yang telah banyak menghabiskan waktu, membantu dan memberi saran selama ini dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yaitu: Sabiqah zahrani, Tasya Nazura, Muhammad Wafiq Umri dan Faizan Nubza yg telah membantu, meluangkan waktu, banyak saran dan support sistem nya dalam menyelesaikan skripsi ini. dan terimakasih untuk teman seangkatan Ilmu ekonomi 2021 yaitu Ikhsan Maulana dan Muhammad Rijalul Ghiyats atas memberi saran nya.
9. Terimakasih kepada seluruh pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, inspirasi, doa, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga segala jasa bantuan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang. Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 25 Februari 2026

Penulis

Ayu Putri Balkis



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ع	’
14	س	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
أَيّ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
أوّ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

Kaifa : كيف

Haula : هول

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
آ/إِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-afāl/ raudatulafāl:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/:

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

Talḥah:

طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Ayu Putri Balkis
NIM : 210604015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Pendapatan Pegawai Negeri Sipil di
Kabupaten Pidie
Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin A. Wahid, M.A
Pembimbing II : Rachmi Meutia, S.E., S.Pd.I., M.Sc.

Kabupaten Pidie merupakan salah satu kabupaten dengan jumlah PNS yang tinggi di Aceh. Namun, kajian mengenai determinan pendapatan PNS masih terbatas karena lebih banyak berfokus pada sektor nonpemerintah. Mengingat pendapatan PNS dipengaruhi oleh regulasi dan faktor birokrasi seperti pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap pendapatan PNS di Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda terhadap 100 responden dari total 5.969 PNS. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner dalam bentuk skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pidie. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan pengembangan kompetensi melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan karier berbasis masa kerja yang adil, serta penataan penempatan kerja yang lebih proporsional guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja PNS secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pendapatan PNS, Pendidikan, Masa Kerja, Penempatan Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Praktis	12
1.4.2 Manfaat Akademis	12
1.4.3 Manfaat Kebijakan	13
1.5 Sistematika Penulis.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Pendapatan	16
2.1.1 Jenis-jenis pendapatan	18
2.1.2 Sumber Pendapatan.....	20
2.2 Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	20
2.2.1 Indikator Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	23
2.2.2 Aturan-Aturan Dalam Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	23
2.3 Pendidikan.....	30

2.3.1	Klasifikasi Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	31
2.3.1	Indikator Pendidikan	34
2.4	Masa Kerja	35
2.4.1	Indikator Masa Kerja	37
2.5	Penempatan Kerja	38
2.5.1	Tujuan Penempatan kerja	41
2.5.2	Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai	42
2.5.3	Indikator Penempatan Kerja	44
2.6	Penelitian Terkait	45
2.7	Hubungan Antar Variabel	47
2.7.1	Hubungan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	47
2.7.2	Hubungan Masa Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	48
2.7.3	Hubungan Penempatan Kerja terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	49
BAB III	METODE PENELITIAN	53
3.1	Desain Penelitian	53
3.2	Jenis dan Sumber Data	53
3.3	Populasi dan sampel	54
3.3.1	Populasi	54
3.3.2	Sampel	54
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data	57
3.4	Definisi Operasional	58
3.4.1	Pendapatan Pegawai Negeri sipil sebagai Variabel (Y)	58
3.4.2	Pendidikan sebagai Variabel (X1)	58
3.4.3	Masa Kerja Sebagai (X2)	59
3.4.4	Penempatan Kerja Sebagai (X3)	60
3.5	Uji Intrumets Penelitian	61
3.5.1	Uji Validitas	61
3.5.2	Uji Reabilitas	62
3.6.1	Uji Normalitas	62
3.6.2	Uji Multikolinearitas	63
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas	63
3.7	Analisis Regresi Linear Berganda	64

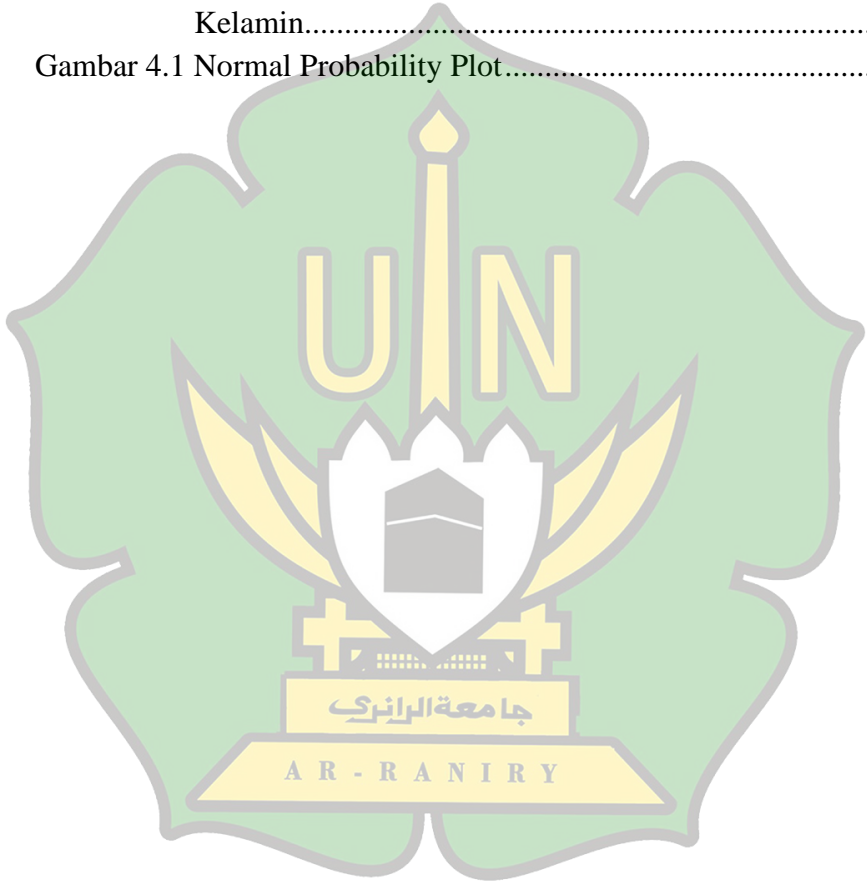
3.8	Pengujian Hipotesis	65
3.8.1	Uji T parsial.....	65
3.8.2	Uji F Silmutan	65
3.9	Koefisien Determinasi (R^2).....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Hasil Penelitian.....	68
4.1.1	Deskripsi Lokasi Penelitian.....	68
4.2.1	Karakteristik Responden	70
4.1.2	Karakteristik Jawaban Responden	72
4.1.3	Statistik Deskriptif	79
4.1.4	Uji Validitas	81
4.1.5	Uji Reliabilitas	82
4.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	83
4.1.7	Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.1.8	Uji Hipotesis (Uji – t).....	88
4.1.9	Uji Simultan (Uji-F)	89
4.1.10	Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	90
4.2	Pembahasan.....	91
4.2.1	Pengaruh Pendidikan Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie ..	91
4.2.2	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie ..	93
4.2.3	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie	95
4.2.4	Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie ..	97
BAB V PENUTUP		100
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN		111

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Di Kabupaten Pidie Tahun 2025	7
Tabel 2.1 Klasifikasi Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	32
Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terkait	45
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	56
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	58
Tabel 3.3 Matriks Pengembangan Instrumen	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan ...	73
Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Masa Kerja...	74
Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja	76
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendapatan Pegawai Negeri Sipil	78
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas.....	86
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji-t	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	90

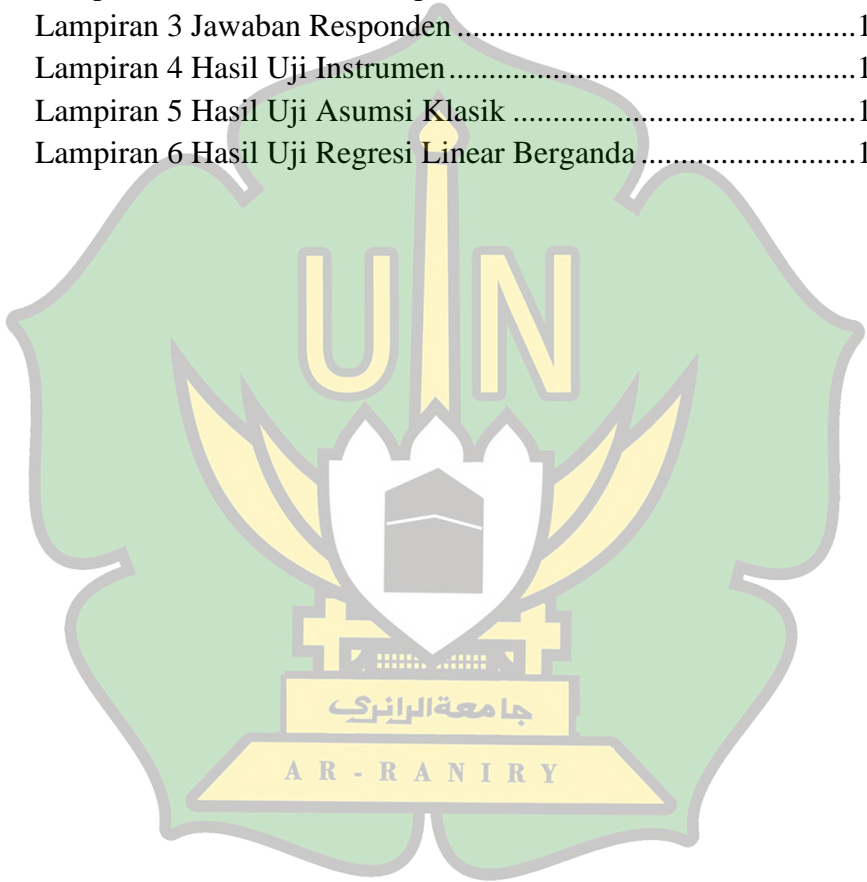
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	84



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 2 Karakteristik Responden	116
Lampiran 3 Jawaban Responden	119
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	128
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	133
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	136



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut setiap negara untuk mampu bersaing dalam berbagai bidang, termasuk dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang masih menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan taraf hidup penduduknya. Dengan jumlah penduduk mencapai sekitar 274,8 juta jiwa, Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia setelah Amerika Serikat (Sulantari et al., 2023). Jumlah penduduk yang besar di satu sisi menjadi potensi sumber daya manusia, namun di sisi lain juga menimbulkan berbagai permasalahan ekonomi dan sosial, terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan. Hal ini juga dirasakan oleh Provinsi Aceh yang dalam beberapa tahun terakhir masih tercatat sebagai provinsi dengan tingkat kemiskinan tertinggi di Pulau Sumatera. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Maret 2025 tingkat kemiskinan Aceh mencapai 12,33%, tertinggi di Sumatera, meskipun menunjukkan tren penurunan dibanding tahun sebelumnya (BPS, 2025).

Kemiskinan menjadi isu yang kompleks karena berkaitan langsung dengan kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar. Menurut Utami (2018), kemiskinan merupakan kondisi di mana seseorang atau sekelompok orang tidak memiliki

akses yang memadai terhadap sumber daya ekonomi, sosial, dan politik. Di tengah kondisi tersebut, sektor usaha informal memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini berkontribusi besar dalam menciptakan lapangan kerja dan menyerap tenaga kerja secara mandiri, terutama bagi masyarakat yang tidak terserap di sektor formal. Oleh karena itu, sektor informal sering disebut sebagai tulang punggung ekonomi masyarakat kecil dan menengah di negara berkembang seperti Indonesia.

Provinsi Aceh sendiri merupakan wilayah yang memiliki potensi sumber daya alam melimpah, termasuk minyak bumi dan gas alam. Secara geografis, Aceh terletak di ujung utara Pulau Sumatra dengan ibu kota Banda Aceh. Provinsi ini juga memiliki status otonomi khusus yang memberikan kewenangan lebih luas dalam pengelolaan pemerintahan daerah. Namun demikian, kekayaan alam yang melimpah belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Masih banyak wilayah di Aceh yang bergantung pada sektor pertanian dan perikanan sebagai sumber penghidupan utama.

Salah satu wilayah tersebut adalah Kabupaten Pidie, yang merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbesar kedua di Aceh setelah Kabupaten Aceh Utara. Ibu kotanya terletak di Kecamatan Kota Sigli. Berdasarkan data tahun 2024, jumlah penduduk Kabupaten Pidie mencapai 452.547 jiwa dengan kepadatan 181 jiwa per km². Mata pencaharian utama masyarakat

di daerah ini didominasi oleh sektor pertanian, terutama tanaman pangan seperti padi dan kopi, serta sektor perikanan. Selain itu, sektor industri rumah tangga seperti industri kerupuk emping melinjo juga menjadi ciri khas dan sumber lapangan kerja masyarakat setempat.

Dalam konteks ekonomi, pendapatan menjadi indikator penting untuk menilai kesejahteraan masyarakat. Pendapatan dapat diartikan sebagai sumber keuangan yang diperoleh seseorang dari hasil kerja, usaha, atau sumber lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Samuelson & Nordhaus, 2018). Winardi dalam Firdausa (2012) menambahkan bahwa pendapatan menunjukkan seluruh hasil material yang diterima seseorang atau rumah tangga selama periode tertentu sebagai imbalan atas penggunaan kekayaan atau jasa. Dengan demikian, tingkat pendapatan seseorang mencerminkan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar dan menentukan standar hidup yang dijalani.

Tingkat pendapatan juga berhubungan erat dengan kondisi ketenagakerjaan. Di Indonesia, pendapatan pekerja diatur melalui kebijakan upah minimum yang ditetapkan pemerintah sebagai standar layak untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Namun dalam praktiknya, masih terjadi kesenjangan antara pekerja di sektor formal dan informal. Pekerja formal umumnya memiliki keterampilan yang lebih terlatih dan mendapat perlindungan hukum, sementara pekerja informal cenderung memiliki

produktivitas rendah karena keterbatasan alat, jam kerja, dan tingkat pendidikan. Oleh sebab itu, peningkatan pendapatan masyarakat sangat dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja dan tingkat pendidikan tenaga kerja itu sendiri. Aturan mengenai gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2024 yang merupakan ketentuan teknis pelaksanaan penyesuaian gaji pokok PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 sebagai perubahan ke-19 atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS (BKN, 2024).

Salah satu sektor pekerjaan formal yang memiliki peran besar dalam perekonomian daerah adalah sektor pemerintahan, yaitu pegawai negeri sipil (PNS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN terdiri dari dua jenis, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN memiliki fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan publik, pemberi pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, keberadaan PNS diharapkan mampu menjadi motor penggerak dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Selain itu, pendidikan juga berperan penting dalam menentukan tingkat pendapatan seseorang. Pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang

lebih baik. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan industri, kebutuhan terhadap tenaga kerja terdidik semakin meningkat. Oleh karena itu, masyarakat perlu memandang pendidikan sebagai bentuk investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas hidup (Julianto, 2019). Pendidikan yang baik bukan hanya menciptakan individu yang cerdas secara akademis, tetapi juga membentuk karakter, tanggung jawab, dan kepedulian sosial.

Faktor lain yang turut memengaruhi tingkat pendapatan adalah masa kerja dan penempatan kerja. Masa kerja mencerminkan pengalaman dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki pengalaman yang lebih luas dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan baru (Siagian, 2012; Muttaqin et al., 2014). Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptasi, keterampilan teknis, dan pengetahuan praktis yang dimiliki. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas kerja, tanggung jawab, serta kepercayaan dari atasan untuk memberikan posisi yang lebih strategis, sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan baik melalui gaji pokok, tunjangan, maupun insentif kinerja.

Sementara itu, penempatan kerja yang tepat juga menjadi faktor penting dalam efektivitas kinerja pegawai. Menurut Robert

L. dan Jackson (2012), penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kualifikasi, dan pengalaman agar menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Raymond dalam Fitri (2021), yang menjelaskan bahwa penempatan pegawai yang sesuai akan mendorong munculnya rasa tanggung jawab serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam konteks pegawai negeri sipil (PNS), penempatan kerja tidak hanya berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga berpengaruh terhadap tingkat pendapatan. Hal ini karena sistem karier PNS sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi dan kebijakan kepegawaian yang berlaku. Penempatan seorang PNS pada jabatan atau unit kerja tertentu umumnya mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kualifikasi pendidikan, serta kompetensi yang dimiliki. Ketepatan penempatan tersebut memungkinkan pegawai bekerja sesuai bidang keahliannya sehingga potensi dan kemampuan dapat dimanfaatkan secara optimal. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperbesar peluang untuk mendapatkan kenaikan pangkat, tunjangan jabatan, hingga tambahan penghasilan berbasis kinerja. Dengan demikian, penempatan kerja yang sesuai memiliki implikasi langsung terhadap perkembangan karier dan tingkat pendapatan seorang PNS.

Selain itu, penempatan di wilayah strategis atau pada unit kerja dengan beban tanggung jawab yang lebih besar sering kali disertai dengan tunjangan jabatan atau kompensasi tambahan sesuai peraturan pemerintah. Sebaliknya, jika penempatan tidak sesuai

dengan latar belakang atau kompetensi pegawai, maka potensi yang dimiliki tidak dapat tersalurkan dengan baik, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan memperlambat perkembangan karier serta pendapatan. Dengan demikian, penempatan kerja yang tepat bagi PNS bukan hanya penting dari sisi efektivitas pelayanan publik, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan peningkatan pendapatan mereka secara profesional dan berjenjang.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Per Golongan Di Kabupaten Pidie Tahun 2025

No.	Nama Kec/Kota	Jumlah
1.	Batee	22
2.	Delima	13
3.	Geumpang	20
4.	Glumpang Baro	14
5.	Glumpang Tiga	16
6.	Grong Grong	15
7.	Indrajaya	15
8.	Keumala	14
9.	Kembang Tanjong	14
10.	Kota Sigli	4923
11.	Mane	13
12.	Mila	12
13.	Mutiara	239
14.	Mutiara Timur	25
15.	Padang Tiji	26
16.	Peukan Baro	17
17.	Pidie	807
18.	Sakti	24
19.	Simpang Tiga	15
20.	Tangse	22
21.	Tiro	18
22.	Titeue	15
23.	Muara Tiga	9
	Total	6308

Sumber: BKPSDM Kab. Pidie, 2025

Berdasarkan data BKPSDM Kabupaten Pidie tahun 2025 yang dikelompokkan menurut instansi, dinas, atau badan serta berdasarkan golongan. jumlah PNS di Kecamatan Kota Sigli mencapai 4.923 orang, di Kecamatan Pidie sebanyak 807 orang, dan di Kecamatan Mutiara sebanyak 239 orang, dengan total keseluruhan 5.969 orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa sekitar 94,6% dari total PNS di Kabupaten Pidie (6.308 orang) terkonsentrasi di tiga kecamatan tersebut. Pemilihan tiga kecamatan, yaitu Kecamatan Kota Sigli, Kecamatan Pidie, dan Kecamatan Mutiara, sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiganya memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertinggi di antara seluruh kecamatan di Kabupaten Pidie. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketiga wilayah tersebut merupakan pusat utama aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Pidie. Selain itu, Kota Sigli berfungsi sebagai ibu kota kabupaten dan pusat koordinasi berbagai instansi pemerintahan, sementara Kecamatan Pidie dan Kecamatan Mutiara menjadi wilayah dengan peran administratif dan pelayanan publik yang cukup aktif. Oleh karena itu, pemilihan ketiga kecamatan ini dianggap paling mewakili kondisi nyata Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pidie dan relevan untuk dijadikan lokasi penelitian.

Bedasarkan dari penelitian Utami & Yuliarmi (2019) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pendidikan meningkat maka pendapatan yang

diperoleh juga meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian dari Laksmi & Martini (2018); Widiningsih & Purwanti (2020) dimana studi yang membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Berdasarkan dari penelitian dari Turi & Syahrir (2022) bahwa jam kerja menunjuk signifikan dan positif terhadap pendapatan. Temuan ini lienar dengan riset yang dilaksanakan oleh Damayanti (2011) dan Dewi (2011) yang mengindikasikan bahwasanya masa kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada pendapatan.

Penelitian Setiawan (2021) menemukan bahwa pada PT Bali Bima Utomo menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan besarnya pengaruh dilaporkan mencapai 90,10%, sehingga penempatan yang tepat cenderung meningkatkan imbalan yang diterima pegawai. Temuan ini selaras dengan literatur internasional: Delis & Jones (2023) membuktikan bahwa lulusan yang menjalani *work placement* memperoleh gaji awal yang secara signifikan lebih tinggi (premi rata-rata £1.686) dibandingkan yang tidak menjalani *placement*, menegaskan bahwa pengalaman penempatan/penugasan kerja berdampak pada earnings. Selain itu, bukti ekonomi tenaga kerja menunjukkan adanya perbedaan upah berbasis lokasi (*geographic pay differentials*), artinya lokasi penempatan juga ikut menentukan tingkat gaji/*allowance* pekerja. Dengan demikian, baik

kecocokan jabatan/posisi maupun lokasi penempatan memiliki kaitan erat dan pengaruh positif terhadap pendapatan pegawai.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan tenaga kerja, sebagian besar kajian tersebut lebih berfokus pada sektor swasta atau informal, sementara penelitian mengenai pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih relatif terbatas. Padahal, sistem pendapatan dan jenjang karier PNS memiliki karakteristik yang berbeda karena diatur secara khusus oleh regulasi pemerintah dan dipengaruhi oleh faktor birokrasi. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya menitikberatkan pada pengaruh pendidikan dan jabatan terhadap pendapatan, sedangkan faktor-faktor lain seperti masa kerja dan penempatan kerja belum banyak dikaji secara mendalam, terutama dalam konteks pemerintahan daerah. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat pengalaman, kompetensi, serta peluang karier pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pendapatan yang diterima. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pidie, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah.

Bedasarkan dari penjelasan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul

“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dijelaskan,maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai Negeri Sipil?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai Negeri Sipil?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil?
4. Apakah pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya tujuannya ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.

4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk pemerintah agar mengetahui peran pekerja dalam menjaga perekonomian sehingga dapat mengambil strategi tertentu membuka kesempatan kerja yang layak bagi masyarakat.

1.1.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada para pihak terkait, seperti:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan pegawai negeri sipil, khususnya di Kabupaten Pidie. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan pegawai negeri sipil, khususnya di Kabupaten Pidie. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan kemampuan analisis terhadap keterkaitan antara variabel masa kerja, penempatan kerja, dan tingkat pendapatan, serta memahami

bagaimana kebijakan kepegawaian dan struktur birokrasi pemerintah berperan dalam menentukan kesejahteraan pegawai.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi (sumber acuan) bagi mahasiswa, dan juga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan Pegawai Negeri Sipil. Selain itu kegunaan lainnya adalah untuk menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Ekonomi khususnya dalam permasalahan dukungan ekonomi terkait dengan pendapatan pekerja dan membuka pemikiran baru untuk masa depan mendapat pekerja yang layak khususnya untuk kebaikan diri kita sendiri.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menemukan kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan, baik di sektor pemerintahan maupun swasta.

1.1.3 Manfaat Kebijakan

Adapun manfaat kebijakan penelitian ini untuk tercipta keadilan sosial dan stabilitas ekonomi nasional, Mengurangi angka kemiskinan dan meningkatkan standar hidup, Pekerja menjadi lebih kompeten dan mampu bersaing di pasar kerja global.

1.5 Sistematika Penulis

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah ,rumusan masalah,tujuan penelitian,manfaat penelitian serta sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

BAB ini memuat uraian tinjauan pustaka atau landasan teori yang relevan dengan penelitian ini,ruang lingkup variabel,penelitian terkait ,kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan keseluruhan dari olahan data berdasarkan responden dan hubungan antar variabel.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang meliputi penelitian dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan bagi peneliti selanjutnya.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pendapatan

Dalam kamus manajemen pendapatan adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos, dan laba. Pendapatan atau upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada pekerja atau jasanya sesuai perjanjian. Penghasilan (*income*) baik meliputi pendapatan maupun keuntungan. Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dikenal dengan sebutan seperti penjualan, penghasilan jasa, bunga, deviden, royalty dan sewa (Ikatan Akuntan Indonesia, 1994). Amenesi dalam Wiranata (2018) menjelaskan bahwa pendapatan merupakan salah satu cara dari indikator untuk mewujudkan atau meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pendapatan adalah total penerimaan kotor seseorang dalam satu tahun yang berasal dari berbagai sumber seperti upah, hasil usaha, dan investasi. Pendapatan merupakan penghasilan individu sebelum dikurangi pajak, yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan laba kotor untuk keperluan pajak penghasilan. Pendapatan dihitung dari seluruh sumber penerimaan yang dimiliki. Komponen utama dari pendapatan adalah upah dan gaji, namun juga mencakup pendapatan dari sewa, subsidi pemerintah, bunga,

dan dividen. Meskipun bukan indikator yang sempurna, pendapatan sering dianggap sebagai alat prediksi yang baik untuk melihat potensi permintaan konsumen di masa depan (Asmara et al., 2020). Oftafiana & Siswahyudianto (2023) mendefinisikan pendapatan sebagai total penghasilan atau penerimaan yang diperoleh selama periode tertentu. Terdapat tiga kategori pendapatan diantaranya pendapatan berupa uang, pendapatan berupa barang, dan pendapatan yang bukan merupakan pendapatan.

Permasalahan kesejahteraan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah dari sisi pendapatan atau upah. Seperti yang disampaikan Keynes (1883-1946) bahwa kalau tingkat upah diturunkan maka tingkat pendapatan masyarakat akan turun (Todaro, 1999). Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Pendapatan atau upah diperoleh dari hasil bekerja. Orang yang tidak bekerja atau pengangguran tidak mempunyai pendapatan. Hal ini akan berdampak terhadap daya beli, konsumsi dan tingkat kesejahteraannya yang rendah (Nurhayati et al., 2020).

Dalam teori *Human Capital* mengatakan bahwa tingkat upah akan dipengaruhi oleh pendidikan, latihan, keterampilan, dan pengalaman kerja (Becker, 1975., Smith & Lee, 2025). Dengan kata lain tingkat upah yang diterima ditentukan oleh investasi modal manusia dalam dirinya. Selanjutnya Becker menyatakan

bahwa tingkat upah dari tenaga kerja berdasarkan produktifitas marginalnya dapat ditingkatkan dari investasi modal manusia.

Pendapatan juga merupakan semua bentuk penerimaan upah atau gaji dan juga termasuk semua tunjangan yakni seperti kesehatan dan pensiun pada jangka waktu tertentu untuk balas jasa yang telah dilakukan seseorang di dalam pekerjaannya. Gaji atau upah tersebut itu dapat berupa uang pada jumlah tertentu maupun berupa barang. Sukirno menyatakan bahwa pendapatan merupakan suatu jumlah penghasilan yang diperoleh oleh penduduk atas prestasi kerjanya dalam satu periode tertentu, baik pada waktu harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan.

Pendapatan diklasifikasikan antara lain sebagai berikut : (a). Pendapatan pribadi, yaitu: semua pendapatan yang diperoleh oleh penduduk disuatu negara karena telah melakukan sesuatu b).Pendapatan disposibel, yaitu: pendapatan pribadi yang dikurangi dengan pembayaran pajak atau yang lainnya yang siap untukdiperbelanjakan. (c). Pendapatan nasional, yaitu: nilai semua barang-barang jadi dan jasa-jasa yang diproduksi oleh suatu negara dalam satu tahun (Sujarno).

2.1.1 Jenis-jenis pendapatan

- a. Pendapatan permanen (*permanent Income*) yaitu pendapatan yang selalu diterima pada periode tertentu dan dapat diperkirakan sebelumnya. Misalnya pendapatan dari gaji atau upah atau pendapatan permanen dapat disebut juga pendapatan

yang diperoleh dari semua faktor yang menentukan kekayaan. Secara garis besar pendapatan permanen ini dibagi menjadi tiga golongan yaitu:

- 1) Gaji dan upah
- 2) Pendapatan dari usaha sendiri
- 3) Pendapatan dari usaha lain

Pendapatan sementara yaitu pendapatan yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya, yang termasuk dalam kategori pendapatan ini adalah dana sumbangan, hibah dan lain sebagainya yang sejenis (Afzalur Rahman,1995).

Menurut Samuelson & Nordhaus (2005) menyatakan secara umum pendapatan dapat diperoleh melalui tiga sumber, yaitu:

- a) Gaji dan upah, suatu imbalan yang diperoleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan untuk orang lain, perusahaan swasta atau pemerintah.
- b) Pendapatan dari kekayaan, pendapatan dari usaha sendiri merupakan nilai total produksi dikurangi dengan biaya yang dikeluarkan baik dalam bentuk uang atau lainnya, tenaga kerja keluarga dan nilai sewa capital untuk diri sendiri tidak diperhitungkan.
- c) Pendapatan dari sumber lain, pendapatan ini diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja antara lain penerimaan dari pemerintah, seperti asuransi pengangguran, menyewa aset.

2.1.2 Sumber Pendapatan

Adapun sumber-sumber pendapatan masyarakat atau rumah tangga yakni

- a. dari upah atau gaji yang diterima sebagai ganti tenaga kerja
- b. dari hak milik seperti modal dan tanah, dari pemerintah.

Perbedaan dalam pendapatan menurut Karl E (2007) antara upah dan gaji diseluruh rumah tangga pelatihan, pendidikan, pengalaman dan seterusnya) dan dari perbedaan jenis pekerjaan (berbahaya, mengasyikkan, glamor, sulit, dan sebagainya).

2.2 Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah orang yang bekerja untuk negara dan membantu menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua jenis:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Keduanya diangkat oleh pejabat yang berwenang, diberi tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, dan menerima gaji sesuai aturan hukum yang berlaku.

Pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah seluruh bentuk penerimaan resmi dan sah yang diterima oleh seorang PNS dalam jangka waktu satu bulan sebagai bentuk imbalan atas tugas,

tanggung jawab, dan kewajiban yang dijalankan dalam kapasitasnya sebagai aparatur negara. Pendapatan ini mencerminkan kompensasi atas pelayanan yang diberikan oleh PNS kepada negara dan masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendapatan PNS bersifat legal dan diatur secara rinci oleh pemerintah untuk menjamin kesejahteraan dan kelayakan hidup para aparatur sipil. Tujuannya adalah untuk memberikan motivasi serta mencegah praktik-praktik yang merugikan seperti korupsi dan penyalahgunaan jabatan. Komponen pendapatan PNS secara umum terdiri atas tiga bagian utama, yaitu:

1. Gaji Pokok merupakan pendapatan utama yang dihitung berdasarkan golongan dan masa kerja (masa kerja golongan/MKG) seorang PNS. Gaji pokok ditetapkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah dan disesuaikan secara berkala mengikuti inflasi dan kondisi ekonomi negara.
2. Tunjangan diberikan untuk memberikan tambahan pendapatan di luar gaji pokok. Tunjangan PNS sangat beragam, antara lain:
 - 1) Tunjangan keluarga: untuk istri/suami dan anak-anak.
 - 2) Tunjangan jabatan: diberikan kepada PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional.
 - 3) Tunjangan umum: untuk PNS yang tidak mendapatkan tunjangan jabatan.

- 4) Tunjangan kinerja (Tukin): diberikan berdasarkan capaian kinerja individu maupun unit kerja.
 - 5) Tunjangan khusus daerah: untuk PNS yang bertugas di wilayah terpencil, perbatasan, atau daerah dengan tingkat kesulitan tinggi.
3. Penerimaan Lain yang Sah Selain gaji dan tunjangan, PNS juga dapat menerima penghasilan tambahan berupa honorarium, insentif, uang lembur, serta penerimaan sah lainnya yang diberikan sesuai dengan tugas tambahan atau peraturan khusus instansi masing-masing.

Max Weber merupakan salah satu tokoh sosiologi yang pertama kali mengembangkan konsep birokrasi modern. Dalam teorinya, birokrasi digambarkan sebagai sistem administrasi yang ideal untuk organisasi besar, termasuk pemerintahan, dengan struktur hierarkis yang jelas, pembagian kerja, dan aturan formal yang ketat. PNS merupakan bagian integral dari birokrasi negara, dan perilaku serta sistem kerjanya banyak dipengaruhi oleh prinsip-prinsip birokrasi Weberian, seperti profesionalisme, netralitas, dan hierarki.

Pegawai adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga dengan tujuan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan perjanjian kerja atau kontrak yang telah disepakati. Pegawai dapat memiliki berbagai peran dan tanggung jawab di tempat kerja, tergantung pada jenis pekerjaan dan bidang organisasi di mana mereka

bekerja. Secara umum, pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja.

2.2.1 Indikator Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Indikator Pendapatan menurut Oftafiana & Siswahyudianto (2023) :

1. Penghasilan yang diterima
2. Kesempatan dan pengalaman kerja
3. Beban Keluarga yang ditanggung

2.2.2 Aturan-Aturan Dalam Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Aturan mengenai gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2024 yang merupakan ketentuan teknis pelaksanaan penyesuaian gaji pokok PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 sebagai perubahan ke-19 atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS (Badan Kepegawaian Negara, 2024).

Pasal 1

(1) Gaji pokok pegawai negeri sipil menurut golongan ruang dan masa kerja golongan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan

Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, terhitung mulai tanggal 1 Januari 2024 disesuaikan dengan gaji pokok menurut golongan ruang dan masa kerja golongan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

(2) Pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk calon pegawai negeri sipil.

Pasal 2

Penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 didasarkan pada masa kerja golongan yang dimiliki pegawai negeri sipil yang bersangkutan sampai dengan tanggal 31 Desember 2023 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. gaji pokok lama golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar A-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
- b. gaji pokok lama golongan ruang II/a sampai dengan golongan ruang II/d dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar B-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;

- c. gaji pokok lama golongan ruang III/a sampai dengan golongan ruang III/d dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar C-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini; dan
- d. gaji pokok lama golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar D-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 3

- (1) Penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditetapkan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian di lingkungan masing-masing instansi.
- (2) Keputusan pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai format keputusan penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 4

- (1) Pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mendelegasikan wewenang penetapan penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil kepada pejabat lain di lingkungan instansinya paling rendah pejabat administrator atau pejabat

fungsional ahli madya yang bertugas di bidang kepegawaian atau di bidang keuangan.

(2) Pendelegasian wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian.

(3) Keputusan pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 5

Keputusan pendelegasian wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) disampaikan kepada pejabat yang diberi delegasi dan tembusan disampaikan kepada kepala kantor pelayanan perbendaharaan negara, kepala biro, kepala unit kerja, atau pimpinan organisasi perangkat daerah yang menangani urusan di bidang keuangan melalui pejabat atau pegawai yang bertugas di bidang administrasi belanja pegawai atau data kepegawaian.

Pasal 6

Keputusan penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 disampaikan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan tembusan disampaikan kepada kepala kantor pelayanan perbendaharaan negara, kepala biro, kepala unit kerja, atau pimpinan organisasi perangkat daerah yang menangani urusan di bidang keuangan melalui pejabat atau

pegawai yang bertugas di bidang administrasi belanja pegawai atau data kepegawaian.

Pasal 7

(1) Pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penyesuaian gaji pokok didasarkan atas masa kerja golongan sebelum dijatuhi hukuman disiplin.

(2) Pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah, penyesuaian gaji pokok berlaku ketentuan sebagai berikut: a. selama menjalani hukuman disiplin, penyesuaian gaji pokok berdasarkan golongan ruang dan masa kerja golongan yang dimilikinya pada tanggal 31 Desember 2023; dan b. setelah selesai menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam huruf a, penyesuaian gaji pokok berdasarkan gaji pokok baru sesuai golongan ruang dan masa kerja golongan yang dimilikinya.

(3) Keputusan penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 8

Keputusan penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) disampaikan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan tembusan disampaikan kepada kepala kantor pelayanan perbendaharaan negara, kepala

biro, kepala unit kerja, atau pimpinan organisasi perangkat daerah yang menangani urusan di bidang keuangan melalui pejabat atau pegawai yang bertugas di bidang administrasi belanja pegawai atau data kepegawaian.

Pasal 9

Penyesuaian gaji pokok bagi pegawai negeri sipil yang sedang menjalani pemberhentian sementara atau sedang menerima uang tunggu dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: a. bagi yang sedang menjalani pemberhentian sementara yaitu ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana kejahatan penyesuaian gaji pokok berdasarkan golongan ruang dan masa kerja golongan sampai dengan tanggal 31 Desember 2023; dan b. bagi penerima uang tunggu, penyesuaian gaji pokok berdasarkan golongan ruang dan masa kerja golongan pada saat yang bersangkutan diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil dengan hak uang tunggu.

Pasal 10

Penyesuaian gaji pokok calon pegawai negeri sipil dihitung 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok baru dengan masa kerja golongan yang dimiliki calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan sampai dengan tanggal 31 Desember 2023, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok lama golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/c dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4

Daftar B-1 Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;

- b. 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok lama golongan ruang II/a sampai dengan golongan ruang II/c dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar B-1 Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini; dan
- c. 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok lama golongan ruang III/a sampai dengan golongan ruang III/c dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar C-1 Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 11

Dalam hal gaji pokok hakim disesuaikan, ketentuan penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan ini berlaku secara mutatis mutandis dengan penyesuaian gaji pokok hakim sampai dengan tanggal 31 Desember 2023 dengan cara sebagai berikut:

- a. gaji pokok lama golongan ruang III/a sampai dengan golongan ruang III/d dalam lajur 3 disesuaikan menjadi sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar A-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini; dan
- b. gaji pokok lama golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e dalam lajur 3 disesuaikan menjadi

sebagaimana tercantum dalam lajur 4 Daftar B-1 Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 12

Ketentuan mengenai penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil dalam Peraturan Badan ini mulai berlaku terhitung sejak tanggal 1 Januari 2024.

Pasal 13

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2019 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 519), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 14

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

2.3 Pendidikan

Pendidikan mempunyai daya tawar untuk membuat perubahan, tak terkecuali dalam dunia ekonomi. Status pendidikan seseorang dapat menentukan posisi dia bekerja juga dengan pendapatan yang didapatkannya. Meski masih banyak yang

meangkalnya tapi fakta lapangan telah membuktikannya (Ni Nyoman, 2013).

Menurut Hendrayani (2020), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tingkat Pendidikan merupakan suatu proses jangka Panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir ,yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konsptual dan teoristis untuk tuju-tujuan umum Basyit el at. (2020). Menurut dari teori carl Rogers pendidikan harus memperhatikan kebutuhan, minat, dan potensi siswa secara individual. Belajar akan lebih efektif bila siswa merasa dihargai dan aman. Pembelajaran berpusat pada siswa (*student-centered learning*), menciptakan hubungan guru-siswa yang empatik.

2.3.1 Klasifikasi Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sistem kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengenal pembagian golongan dan ruang sebagai dasar pengelompokan karier, penentuan gaji, serta jenjang promosi jabatan. Pembagian ini mencerminkan tingkat pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, serta tanggung jawab yang diemban oleh setiap PNS. Semakin tinggi golongan dan pangkat yang

dimiliki, maka semakin besar pula tanggung jawab pekerjaan, kewenangan, serta hak keuangan yang diterima.

Berdasarkan ketentuan kepegawaian, golongan PNS terbagi ke dalam empat kelompok utama, yaitu Golongan I sampai Golongan IV. Masing-masing golongan memiliki beberapa jenjang pangkat yang menunjukkan perkembangan karier pegawai dari level paling dasar hingga jabatan tertinggi dalam birokrasi pemerintahan.

Tabel 2.1 Klasifikasi Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Golongan/Ruang	Nama Pangkat	Kualifikasi Pendidikan
I/a	Juru Muda	SD / SMP
I/b	Juru Muda Tingkat I	
I/c	Juru	
I/d	Juru Tingkat I	
II/a	Pengatur Muda	SMA / SMK
II/b	Pengatur Muda Tingkat I	D1 / D2
II/c	Pengatur	D3
II/d	Pengatur Tingkat I	Kenaikan dari II/c
III/a	Penata Muda	S1 / D4
III/b	Penata Muda Tingkat I	S2 / Dokter / Apoteker
III/c	Penata	S3
III/d	Penata Tingkat I	Kenaikan dari III/c
IV/a	Pembina	Kenaikan Pangkat / Jabatan Struktural
IV/b	Pembina Tingkat I	
IV/c	Pembina Utama Muda	
IV/d	Pembina Utama Madya	
IV/e	Pembina Utama	

Setiap kenaikan golongan akan diikuti peningkatan rentang gaji pokok sesuai masa kerja golongan (MKG) sebagaimana diatur dalam PP Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan ke-19 atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS (BKN, 2024).

1. Golongan I sebagai jenjang paling dasar memiliki rentang gaji pokok paling rendah karena kualifikasi pendidikan dan tanggung jawab pekerjaannya masih bersifat operasional. Gaji pokok golongan ini berada pada kisaran sekitar Rp1,6 juta hingga Rp2,9 juta, tergantung masa kerja. Hal ini mencerminkan bahwa golongan I umumnya melaksanakan pekerjaan administratif sederhana dengan tingkat tanggung jawab terbatas.
2. Golongan II memiliki tanggung jawab administratif dan teknis yang lebih kompleks sehingga gaji pokoknya lebih tinggi dibanding golongan I. Rentang gaji pokok golongan II berada pada kisaran sekitar Rp2,1 juta hingga Rp4,1 juta. Peningkatan gaji ini sejalan dengan peningkatan kualifikasi pendidikan (SMA hingga Diploma) serta bertambahnya peran dalam pekerjaan teknis dan pelayanan publik.
3. Golongan III merupakan kelompok profesional dengan pendidikan sarjana hingga doktor. Pada golongan ini, pegawai banyak terlibat dalam analisis kebijakan, perencanaan program, hingga jabatan fungsional dan struktural tingkat menengah. Oleh karena itu, gaji pokok golongan III meningkat signifikan dengan kisaran sekitar Rp2,7 juta hingga Rp5,1 juta. Besaran ini mencerminkan tingginya tanggung jawab profesional dan keahlian yang dibutuhkan.

4. Golongan IV sebagai jenjang tertinggi memiliki tanggung jawab kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis dalam pemerintahan. Pegawai pada golongan ini biasanya menduduki jabatan pimpinan tinggi, sehingga gaji pokoknya berada pada rentang tertinggi, yaitu sekitar Rp3,2 juta hingga Rp6,3 juta. Kenaikan gaji pada golongan ini menunjukkan penghargaan negara terhadap pengalaman panjang, kompetensi, serta tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pemerintahan.

2.3.1 Indikator Pendidikan

Supriyatna (2020:49) secara khusus menyatakan bahwa pendidikan memiliki tiga indikator:

1. Kompetensi

Kompetensi dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperoleh melalui proses pendidikan formal maupun pelatihan. Kompetensi tidak hanya mencakup penguasaan teori, tetapi juga kemampuan menerapkan ilmu dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan menggambarkan tingkat kecocokan antara bidang pendidikan yang ditempuh dengan bidang pekerjaan atau jabatan yang diemban. Semakin relevan

jurusan pendidikan dengan tugas jabatan, maka semakin besar peluang pegawai untuk bekerja secara optimal.

3. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan menunjukkan tingkat pendidikan formal terakhir yang dimiliki seseorang, mulai dari diploma, sarjana, magister hingga doktor. Semakin tinggi jenjang pendidikan, umumnya semakin luas wawasan, kemampuan analisis, serta kapasitas pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai.

2.4 Masa Kerja

Menurut Handoko (2020) masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Hamida (2021) Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, pekerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja sedikit selain itu beberapa faktor yang mempengaruhi lama kerja diantaranya tingkat kepuasan kerja, stress lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi hasil kerja. Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan.

Masa kerja karyawan merupakan lamanya karyawan bekerja yang dihitung dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun. Rudiansyah (2014;44) menjelaskan bahwa masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Hermanto (2012.56) menyebutkan bahwa masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Siagian (2010 :174) Seorang yang memiliki masa kerja yang lama di dalam perusahaan membawa dampak positif sebagai berikut :

1. Cakrawala pandangan semakin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi.
2. Meningkatkan produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin yang semakin besar.

3. Memungkinkan promosi yang besar masa kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang peranan dalam karir seorang tenaga kerja.

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan semakin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seorang karyawan maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi. Hal ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

2.4.1 Indikator Masa Kerja

Indikator masa kerja menurut Handoko (2020) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja

Tingkat Kepuasan Kerja Merupakan keadaan emosional yang puas atau kurang puas bagi para pekerja dengan memandang pekerjaan mereka, menggambarkan dari perasaan dari seseorang memandang pekerjaannya dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Stres lingkungan kerja

Stress lingkungan kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan rencana pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir

4. Kompensasi hasil kerja

Kompensasi hasil kerja merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas jasa yang telah mereka kerjakan.

2.5 Penempatan Kerja

Langkah awal yang dilakukan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal serta dapat berkerja dengan tepat harus adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan diletakkan di posisi atau untuk mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai yang baru maupun penempatan pegawai yang lama pada posisi jabatan yang baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi atau jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Penempatan merupakan tindak lanjut dari

seleksi, yaitu dengan menempatkan calon pegawai pada jabatan atau posisi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta latar belakang pendidikan.

Menurut Mathis dan Jascon (2012:262) Penempatan adalah menempatkan seseorang atau calon staf ke jabatan pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang calon tenaga kerja dengan perkerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sedangkan Menurut Siswanto (2012) adalah Proses pemberian tugas tanggung jawab dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk ditempatkan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya yang telah di berikan oleh suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan 2016), Menjelaskan bahwa penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang telah diterima (lulus dari tahap sebelum atau seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan.

Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada waktu yang telah

ditentukan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas. Untuk menentukan jumlah personalia yang di butuhkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan, memerlukan konsep analisa beban kerja dan analisa pegawai. Analisa beban kerja bertujuan untuk menetapkan beberapa jumlah personalia yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban yang tepat di limpahkan kepada seorang petugas. Dalam penataan kepegawaian, diperlukan informasi dasar yaitu informasi tentang jabatan yang diperoleh dari analisis jabatan. Oleh karna itu, langkah pertama yang harus dilakukan adalah analisis jabatan. Langkah dimaksud bertujuan untuk memperoleh informasi karakteristik pekerjaan yang ada disetiap unit kerja yang selanjutnya dirumuskan atau diformulasikan menjadi jabatan. Rumusan jabatan kemudian dijadikan dasar untuk melakukan berbagai kegiatan manajemen dibidang kepegawaian diantaranya untuk menyusun peta jabatan. Dari peta jabatan tersebut bersama-sama dengan analisis beban kerja dapat disusun jumlah kebutuhan pegawai per-jabatan. Dengan demikian, kegiatan analisis jabatan menjadi mutlak dilakukan oleh semua instansi pemerintah dalam upaya memperoleh komposisi kelembagaan dan jumlah Pegawai Negeri Sipil.

Proses analisa jabatan dipandang sangat penting untuk melaksanakan program manajemen kepegawaian, karena hasilnya dipergunakan untuk :

- a. Penarikan, seleksi dan penempatan para pekerja
- b. Pendidikan
- c. Penilaian jabatan
- d. Pertepatan syarat-syarat penempatan
- e. Perencanaan organisasi

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan dengan kemampuan, keahlian, kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan. seorang pegawai juga harus bisa mempertanggung jawabkan segala resiko jabatan yang telah diberikan oleh suatu organisasi kepadanya.

2.5.1 Tujuan Penempatan kerja

Setiap Pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan, tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan staf, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang staf pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan oleh pegawai tersebut, serta dapat meningkatkan

kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki sebagai kelancaran tugas dan tanggungjawab.

Menurut Siswanto (2016) Maksud diadakan penempatan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria senagai berikut: kemampuan, kecakapan dan keahlian. Penempatan yang tepat merupakan cara mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, untuk menunjukkn prestasi kerja serta kinerja yang lebih baik, dan hakm ini merupakan proses dari pengembangan pegawai dalam organisasi, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip-prinsip yang efisien (kesesuaian dengan yang di milik oleh pegawai), serta kemampuan individu merupakan variable yang sangat penting. Pegawai pekerja keras tanpa memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam perkejaan nya.

2.5.2 Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai

Menurut (juni priansa, 2016) Penempatan pegawai yang di lakukan perlu di landaskan atas sejumlah prinsip yang menjadi rujukan bagi organisasi, Sejumlah Prinsip tersebut ialah :

1. Individu yang tepat

Penempatan Pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standart kinerja yang telah di tetapkan ,sehingga pegawai yang ditempatkan merujuk pada prinsip kinerja

tersebut, penempatan pegawai harus berdasarkan prinsip kinerja.

2. Kesamaan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya berdasarkan pada asas keadilan atau persamaan atas jabatan yang diberikan. Dan tidak berdasarkan unsur-unsur tertentu.

3. Kesatuan Tujuan

Prinsip ini berkaitan erat dengan hubungannya keseluruhannya kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai hendak memfokuskan pada tujuan yang ingin dicapai organisasi, dan penempatan pegawai harus didasarkan kesatuan tujuan.

4. Kesatuan Arah

Prinsip ini memandang bahwa seluruh tugas dan pekerjaan yang dilakukan pegawai harus seiring dengan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan, dan sejalan dengan berbagai program dan rencana yang digariskan oleh organisasi, maka penempatan pegawai harus didasarkan kesatuan arah.

5. Kesatuan Komando

Pegawai yang berkerja di organisasi dipengaruhi oleh adanya peraturan komando sehingga prinsip arus pekerjaan dalam organisasi berjalan dengan baik dan terjaga, sehingga penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kesatuan komando.

6. Efektivitas

Efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan kunci dari penempatan pegawai.

7. Efisiensi

Pegawai ditempatkan pada bidang yang tepat sesuai dengan apa yang dimiliki individu akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dibandingkan dengan pegawai yang tidak sesuai penempatannya.

2.5.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Nugraha dkk (2017) Adapun beberapa indikator penempatan kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental -berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

2. Kecakapan

Merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan.

3. Keahlian

Kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

2.6 Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terkait yang menjadi referensi berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terkait

NO	Penelitian dan judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Ratnaparkhi, A., Mallav, A., Chitre, A., & Kore, S. (2025). <i>Mathematical Modeling and analysis of the Relationship Between Educational Achievements and Income.</i>	Metode data yang digunakan adalah kuantitatif yang di uji secara empiris	Bahwa pendidikan dan pengalaman kerja sangat memengaruhi pendapatan, yang menunjukkan bahwa penghasilan yang lebih tinggi terkait dengan tingkat sekolah yang diselesaikan. Secara khusus, hubungan negatif yang sangat lemah terbentuk antara pengaruh dan pendapatan, tetapi efek ini dicatat di antara pria. Perubahan pengaruh yang diamati sedikit berbeda berdasarkan status perkawinan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel tingkat pendidikan sebagai variabel bebas	1. Peneliti tidak meneliti variabel pendapatan sebagai variabel terikat 2. Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 3. Kota peneliti berbeda dengan kota penulis 4. Menambahkan variabel masa kerja, dan penempatan kerja sebagai variabel bebas
2.	Virgin, S., Yulvi, S., Khoirunnisa, S., Kurniawati, L., & Helen, A. (2021). <i>The Effect of Educational Background on High Jobs and Income.</i>	Metode yang digunakan adalah metode KNIME yaitu <i>Decision Tree, Logistic Regression</i> , dan <i>Random Forest</i>	Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap pekerjaan dan pendapatan tinggi adalah 84,9%. Jadi, memang benar bahwa pengaruh latar belakang pendidikan sangat tinggi. Namun, hal ini tidak hanya menentukan pekerjaan dan pendapatan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh 25,1% faktor lain, seperti produktivitas,	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel tingkat pendidikan sebagai variabel bebas	1. Peneliti tidak meneliti variabel pendapatan sebagai variabel terikat 2. Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 3. Kota peneliti berbeda dengan kota penulis 4. Menambahkan

NO	Penelitian dan judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			pengalaman kerja, dan sebagainya.		variabel masa kerja, dan penempatan kerja sebagai variabel bebas
3.	Mumbi, D., & Senaji, T. (2018). <i>Relationship between Compensation Disparity Factors and Job Satisfaction among Civil Servants: A Survey of Government Institutions in Nairobi County, Kenya.</i>	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Ditemukan bahwa tingkat pendidikan, pangkat pegawai, pengalaman kerja dan pengembangan karier merupakan faktor-faktor disparitas kompensasi, yang berarti bahwa keempat faktor tersebut berkorelasi positif dan signifikan dengan disparitas kompensasi sebagaimana yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil.	Memiliki kesamaan dalam meneliti objek penelitian	1. Peneliti tidak meneliti variabel pendapatan sebagai variabel terikat 2. Tempat penelitian memiliki perbedaan 3. Kota peneliti berbeda dengan kota 4. penulis Menambahkan variabel masa kerja, dan penempatan kerja sebagai variabel bebas
4.	Setiawan (2021). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan pada PT Bali Bima Utomo.	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan besarnya pengaruh dilaporkan mencapai 90,10%, sehingga penempatan yang tepat cenderung meningkatkan imbalan yang diterima pegawai.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel penempatan kerja sebagai variabel bebas	1. Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 2. Kota peneliti berbeda dengan kota
5.	Delis, A., & Jones, M. (2023). <i>The earnings impact of</i>	Jenis penelitian yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lulusan yang menjalani work placement	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel	1. Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 2.

NO	Penelitian dan judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>work placement: Evidence from a matched sample of graduates. Studies in Higher Education</i>	teknik regresi multivariat	memperoleh gaji awal yang secara signifikan lebih tinggi (premi rata-rata £1.686) dibandingkan yang tidak menjalani placement, menegaskan bahwa pengalaman penempatan/penugasan kerja berdampak pada earnings.	penempatan kerja sebagai variabel bebas	Kota peneliti berbeda dengan kota penulis

Sumber diolah:(2025)

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Hubungan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha dalam proses terbentuknya karakter melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya dan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Irman, 2021). Bahwa dinyatakan Pendidikan pengaruh terhadap pendapatan pekerja.

2.7.2 Hubungan Masa Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam struktur pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut teori kompensasi, semakin lama seseorang bekerja maka semakin besar pengalaman dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi, sehingga wajar jika diikuti dengan peningkatan penghasilan. Hal ini tercermin dalam kebijakan pemerintah Indonesia yang menetapkan adanya kenaikan gaji berkala (KGB) setiap dua tahun sekali bagi PNS, yang didasarkan pada masa kerja golongan (MKG) (Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019). Dengan demikian, masa kerja memiliki korelasi positif terhadap peningkatan gaji pokok dan total pendapatan yang diterima oleh PNS.

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa masa kerja berhubungan signifikan dengan pendapatan. Penelitian oleh Giri dan Dewi (2017) menemukan bahwa semakin lama seseorang menjalankan suatu pekerjaan, maka keterampilan dan produktivitas yang dimiliki akan meningkat, sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Utami dan Yuliarini, Sari, serta Karmini (2019) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang memberikan kontribusi positif terhadap pendapatan yang diperoleh pegawai. Dalam konteks PNS, masa kerja yang panjang tidak hanya

berdampak pada gaji pokok, tetapi juga memengaruhi besaran tunjangan yang melekat pada jabatan dan golongan.

Selain itu, masa kerja juga sering dikaitkan dengan aspek kompetensi dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki peluang lebih besar untuk promosi jabatan, yang secara otomatis meningkatkan pendapatan mereka (Sedarmayanti, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja tidak hanya berdampak pada gaji berkala, tetapi juga membuka akses pada posisi yang lebih tinggi dengan kompensasi yang lebih besar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masa kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat pendapatan PNS baik melalui mekanisme kenaikan gaji berkala maupun peluang karier.

2.7.3 Hubungan Penempatan Kerja terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut teori manajemen sumber daya manusia, penempatan yang tepat akan berdampak pada kinerja, produktivitas, dan kompensasi yang diterima seseorang (Hasibuan, 2016). Dalam konteks birokrasi Indonesia, penempatan kerja PNS tidak hanya berkaitan dengan kesesuaian jabatan dan latar belakang pendidikan, tetapi juga dengan lokasi instansi tempat bertugas. Penempatan di daerah tertentu dapat memengaruhi besaran tunjangan, seperti tunjangan

daerah terpencil, tunjangan struktural, maupun tunjangan kinerja yang berbeda antar instansi (Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015).

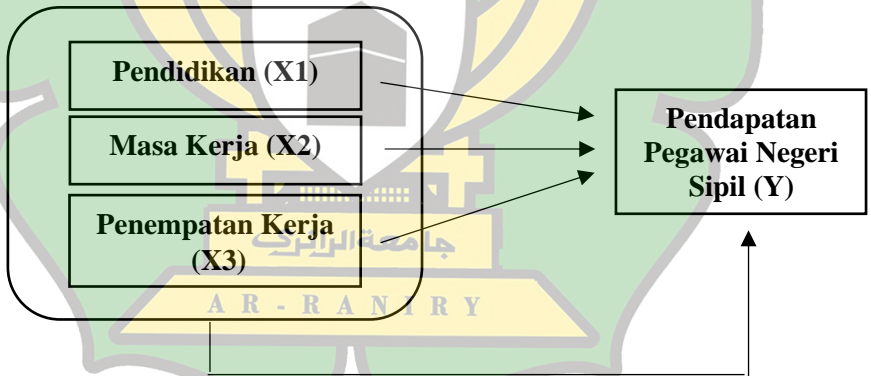
Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penempatan kerja dengan pendapatan pegawai. Setiawan (2021) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kompensasi karyawan, di mana semakin sesuai penempatan dengan kompetensi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kompensasi yang diperoleh. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Delis dan Jones (2023) yang meneliti work placement pada lulusan, dan hasilnya menunjukkan bahwa penempatan kerja meningkatkan pendapatan awal secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa penempatan kerja bukan hanya berdampak pada efektivitas kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan yang diterima pegawai.

Selain itu, kebijakan pemerintah Indonesia juga memperkuat hubungan penempatan dengan pendapatan PNS. Pegawai yang ditempatkan pada posisi strategis atau di wilayah dengan beban kerja tinggi cenderung mendapatkan tambahan tunjangan atau insentif khusus, berbeda dengan pegawai yang ditempatkan pada wilayah dengan beban kerja rendah (BKN, 2020). Dengan demikian, penempatan kerja dapat dipandang sebagai salah satu determinan penting dalam struktur pendapatan PNS, baik melalui aspek jabatan, lokasi penugasan, maupun kebijakan tunjangan kinerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran adalah gambaran konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berkaitan dengan variabel-variabel yang dianggap penting dalam suatu masalah. Kerangka ini juga bisa disebut sebagai pola pikir atau cara pandang yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Selain itu, kerangka berpikir membantu merumuskan jenis dan jumlah pertanyaan penelitian serta hipotesis yang perlu diuji dalam penelitian tersebut. Berikut skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan:

Gambar 2.11 Kerangka Pemikiran



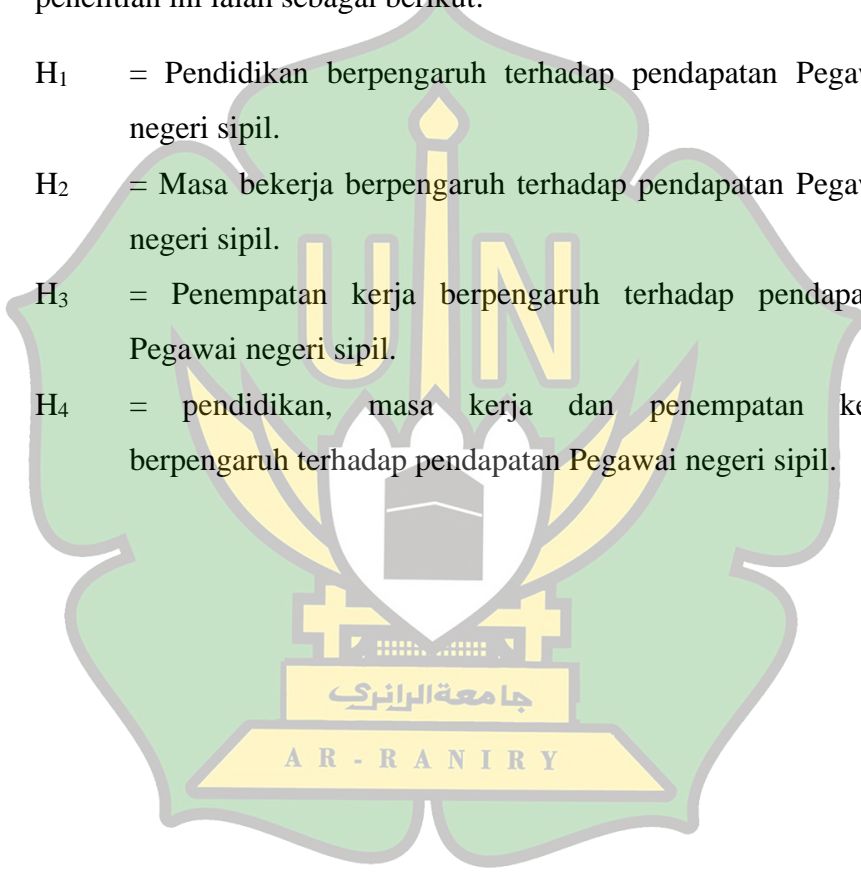
Sumber: Data diolah, 2025

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan dalam penelitian. Karena sifatnya belum

pasti, hipotesis ini perlu dibuktikan kebenarannya melalui data nyata yang dikumpulkan dari lapangan. Jadi, hipotesis belum bisa dianggap benar sebelum diuji dan didukung oleh bukti-bukti yang ditemukan selama proses penelitian sugiyono (2022). Hipotesis penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H₁ = Pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- H₂ = Masa bekerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- H₃ = Penempatan kerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- H₄ = pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data nyata (empiris), melibatkan populasi dan sampel tertentu, serta menggunakan instrumen khusus untuk mengumpulkan data. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden atau subjek penelitian. Pengambilan data dilakukan secara langsung menggunakan instrumen atau alat ukur yang dirancang untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian yang berkaitan dengan topik yang dikaji. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh tanggapan dari responden yang telah dipilih sebelumnya

(Sugiyono, 2022). Sumber data responden dari Pegawai negeri sipil (PNS) di kabupaten pidie sangat diperlukan untuk mengetahui beberapa tanggapan berapa adanya pengaruh Pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil (PNS) di kabupaten pidie.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, yang selanjutnya akan diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah 5.969 orang, dengan jumlah PNS di Kecamatan Kota Sigli mencapai 4.923 orang, di Kecamatan Pidie sebanyak 807 orang, dan di Kecamatan Mutiara sebanyak 239 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi suatu sasaran dari sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden pendapatan Pegawai negeri sipil (PNS) kabupaten pidie. Menurut Sugiyono (2022), jumlah sampel yang digunakan dalam suatu penelitian sebaiknya berada dalam rentang 30 hingga 500 responden. Jika penelitian tersebut melibatkan analisis korelasi atau regresi berganda, maka jumlah sampel minimal harus sepuluh kali

lipat dari jumlah variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), jumlah sampel yang ideal dalam sebuah penelitian berkisar antara 30 hingga 500 responden. Jika penelitian melibatkan analisis seperti korelasi atau regresi berganda, maka jumlah sampel yang digunakan sebaiknya minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh sampel yang representatif dari populasi yang ada. jika jumlah populasi diketahui dan peneliti ingin menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan tertentu, maka dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

e = presentase batas tingkat kesalahan (*margin of error*)

Maka sampel untuk penelitian ini:

$$n = N + (1 + N(e))^2$$

$$n = 5.969 / (1 + 5.969(0,1))^2$$

$$n = 5.969 / (1 + 5.969(0,01))$$

$$n = 5.969 / (1 + 59,69)$$

$$n = 5.969 / 60,69$$

$n = 98,35$ orang (dibulatkan 100 orang)

Maka oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data ini menggunakan random sampling. Bahwa simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sugiyono (2012:86). Pengambilan sampel pendapatan pekerja di Kabupaten Pidie yaitu 100 orang. Adapun jumlah sampel dari masing-masing kabupaten Pidie dijabarkan ke dalam Tabel 3.1 sesuai dengan penggunaan rumus alokasi proporsional.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Kabupaten Pidie	Jumlah Populasi	$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$	Jumlah Sampel
1.	Kecamatan Kota Sigli	4.923	$\frac{4.923}{5.969} \times 100$	82
2.	Kecamatan Pidie	807	$\frac{807}{5.969} \times 100$	13
3.	Kecamatan Mutiara	239	$\frac{239}{5.969} \times 100$	5
Jumlah		5.969		100

Pemilihan tiga kecamatan, yaitu Kecamatan Kota Sigli, Kecamatan Pidie, dan Kecamatan Mutiara, sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiganya memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tertinggi di antara seluruh kecamatan di Kabupaten Pidie. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketiga wilayah tersebut merupakan pusat utama aktivitas

pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Pidie. Selain itu, Kota Sigli berfungsi sebagai ibu kota kabupaten dan pusat koordinasi berbagai instansi pemerintahan, sementara Kecamatan Pidie dan Kecamatan Mutiara menjadi wilayah dengan peran administratif dan pelayanan publik yang cukup aktif. Oleh karena itu, pemilihan ketiga kecamatan ini dianggap paling mewakili kondisi nyata Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pidie dan relevan untuk dijadikan lokasi penelitian.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner dalam bentuk skala *likert*. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan tersebut berdasarkan permasalahan yang terkait dengan pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil kabupaten pidie. Kuisisioner ini menggunakan sistem tertutup yakni dengan beberapa bentuk pertanyaan disertai alternatif jawaban dari responden hanya memilih jawaban berdasarkan sistem yang telah ditentukan. Skala Likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dengan skala ini, variabel diubah menjadi indikator-indikator, kemudian dijadikan item pertanyaan atau pernyataan sugiyono (2022).

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2022)

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Pendapatan Pegawai Negeri sipil sebagai Variabel (Y)

Pendapatan dihitung dari seluruh sumber penerimaan yang dimiliki. Komponen utama dari pendapatan adalah upah dan gaji, namun juga mencakup pendapatan dari sewa, subsidi pemerintah, bunga, dan dividen. Meskipun bukan indikator yang sempurna, pendapatan sering dianggap sebagai alat prediksi yang baik untuk melihat potensi permintaan konsumen di masa depan (Asmara et al., 2020). Otafiana & Siswahyudianto (2023) mendefinisikan pendapatan sebagai total penghasilan atau penerimaan yang diperoleh selama periode tertentu. Terdapat tiga kategori pendapatan diantaranya pendapatan berupa uang, pendapatan berupa barang, dan pendapatan yang bukan merupakan pendapatan.

3.4.2 Pendidikan sebagai Variabel (X1)

Menurut Hendrayani (2020), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri

manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. pendidikan bukan hanya proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebuah usaha sadar dan sistematis untuk membantu seseorang mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dalam konteks ini, menjadi "dewasa" tidak hanya berarti secara biologis atau usia, tetapi juga dalam hal kematangan berpikir, bersikap, dan bertindak.

3.4.3 Masa Kerja Sebagai (X2)

Menurut Handoko (2020) masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Hamida (2021) Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, pekerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja sedikit selain itu beberapa faktor yang mempengaruhi lama kerja diantaranya tingkat kepuasan kerja, stress lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi hasil kerja. Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan.

3.4.4 Penempatan Kerja Sebagai (X3)

Menurut Reza (2017) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dinuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menuntukan penempatan karyawan dimasa akan datang. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk menyampaikan nasehat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling pada karyawan

Menurut Mathis dan Jascon (2012:262) Penempatan adalah menempatkan seseorang atau calon staf ke jabatan pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang calon tenaga kerja dengan perkerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Tabel 3.3 Matriks Pengembangan Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Variabel Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia	a. Kompetensi b. Kesesuaian jurusan c. Jenjang pendidikan (Supriyatna, 2020:49)	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	yang perlu ditanggapi atau direspon. Hendrayani (2020)		
Variabel Masa Kerja (X2)	Masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Handoko (2020)	a. Tingkat kepuasan kerja b. Stress lingkungan kerja c. Pengembangan karir d. Kompensasi hasil kerja (Handoko, 2020)	Likert
Variabel Penempatan Kerja (X3)	Penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya. Reza (2017)	a. Kemampuan b. Kecakapan c. Keahlian (Nugraha dkk., 2017)	Likert
Variabel pendapatan Pegawai Negeri Sipil (Y)	pendapatan adalah upah dan gaji, namun juga mencakup pendapatan dari sewa, subsidi pemerintah, bunga, dan dividen. (Asmara et al., 2020).	a. Penghasilan yang diterima. b. Kesempatan dan pengalaman kerja c. Beban Keluarga yang di tanggung (Oftafiana & Siswahyudianto, 2023).	Likert

Sumber :Data Diolah (2025)

3.5 Uji Intrumets Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel yang diukur lewat kuesioner itu sah atau valid. Kuesioner disebut valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada mampu menggambarkan atau

mengungkap apa yang sebenarnya ingin diukur. Validitas ini dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Aturannya, jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka data yang dianalisis dianggap valid. Namun, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka data tersebut dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan jawaban responden benar-benar sesuai dengan jawaban yang diberikan berdasarkan pertanyaan kuesioner. Nilai reliabilitas yang baik dilihat jika nilai reliabilitas nilai Cronbach alpha $> 0,60$ maka secara keseluruhan dapat dikatakan pernyataan tersebut reliabel atau dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan normal. Aturan nilai uji normalitas adalah jika signifikansi data yang digunakan $> 0,05$ maka data dapat dinyatakan normal, sebaliknya jika data yang digunakan tidak signifikan $< 0,05$ maka data dapat dinyatakan tidak normal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat variabel independen dalam model regresi yang berkorelasi kuat dengan variabel independen lainnya. Pengujian multikolinearitas pada model regresi ini dilakukan dengan melihat nilai toleransi menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 dan nilai toleransi $< 0,1$. Dapat dikatakan bahwa persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini mempunyai permasalahan. Sebaliknya, jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya sebesar 0,1 maka dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi ini ketidaksamaan varian dari eror (residual) pada suatu pengamatan yang dilakukan pada pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji glejser. Menurut (Ghozali, 2013) uji glejser dilakukan dengan menggunakan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (error). Adapun ketentuan dari uji glejser ini adalah:

1. Uji heteroskedastisitas dengan nilai probabilitas signifikan $> \alpha 0,05$ maka tidak adanya gejala permasalahan.
2. Apabila uji heteroskedastisitas dengan nilai probabilitas signifikan $< \alpha 0,05$ maka terjadi gejala permasalahan.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen. Regresi linear berganda merupakan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2022) untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berikut modifikasi dari persamaan linear berganda diatas yang digunakan dalam penelitian ini:

$$PPNS = a_0 + b_1PDK + b_2MK + b_3PK + e$$

Keterangan:

PPNS : Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

a : Konstanta

$b_1b_2b_3$: Koefisien regresi bvariabel berganda

PDK : Pendidikan

MK : Masa Kerja

PK : Penempatan Kerja

e : error

Analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. SPSS merupakan aplikasi statistik untuk mengolah data dengan cepat sehingga mudah dapat dipahami setelah dilakukan pengoperasian datanya.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dalam suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji dan dibuktikan kebenarannya, maka hipotesis tersebut dapat dikatakan sebagai penemuan teori terbaru berdasarkan hasil olahan data dengan baik.

3.8.1 Uji T parsial

Uji T dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen yaitu pendidikan masa kerja dan penempatan kerja terhadap variabel dependen yaitu pendapatan Pegawai negeri sipil (PNS). Hasil pengujian ini kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan nilai tingkat kesalahannya yaitu 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa :

1. Apabila H_0 diterima maka t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan $>$ α
2. Apabila H_0 ditolak maka t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan $<$ α

3.8.2 Uji F Silmutan

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Pengujian F pada penelitian ini digunakan dalam menguji tingkat signifikan

antara pengaruh pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil (PNS) di kabupaten pidie. Tingkat signifikan pada uji F ini dengan nilai 0,05 dengan ketentuannya yaitu :

1. Apabila H_0 ditolak maka f hitungnya $>$ f tabel dengan signifikan $<$ α
2. Apabila H_0 diterima maka f hitungnya $<$ f tabel dengan signifikan $>$ α

Berdasarkan latar belakang penelitian, temuan penelitian terkait dan kerangka penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang dapat menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H01 : Tidak terdapat berpengaruh secara parsial pendidikan terhadap pendapatan Pegawai negeri Sipil.
- Ha1 : Terdapat berpengaruh secara parsial pendidikan terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil
- H02 : Tidak terdapat berpengaruh secara parsial masa kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- Ha2 : Terdapat berpengaruh secara parsial masa kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- H03 : Tidak terdapat berpengaruh secara parsial penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.

- Ha3 : Terdapat berpengaruh secara parsial penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- H04 :Tidak terdapat berpengaruh secara silmutan pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.
- Ha4 :Terdapat berpegaruh secara silmutan pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai negeri sipil.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau kecilnya nilai model persamaan regresi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2022) nilai koefisien determinasi yang baik adalah pada angka nol (0) dan satu (1). Adapun kriteria nilai koefisien nilai nol (0) dan angka satu (1) adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) maka model variasi kemampuan dari variabel terikat yang dihasilkan sangat lemah atau terbatas.
2. Nilai koefisien determinasi yang mendekati pada angka satu (1) maka model variasi kemampuan dari variabel bebas akan menimbulkan keterkaitan dengan variabel terikat maka variabel yang dihasilkan sangat kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kota Sigli, yang merupakan pusat pemerintahan dan administrasi Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Sebagai ibu kota kabupaten, Sigli menjadi titik sentral seluruh aktivitas birokrasi, di mana sebagian besar kantor Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) menerangi wilayah ini. Posisi strategis Sigli memudahkan peneliti dalam menjangkau berbagai instansi kunci, mulai dari Sekretariat Daerah hingga kantor-kantor dinas sektoral yang tersebar di wilayah perkotaan guna memperoleh data primer maupun sekunder.

Fokus penelitian ini mencakup seluruh instansi pemerintah di Kabupaten Pidie yang memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan seluruh instansi sebagai objek penelitian dimaksudkan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi PNS secara menyeluruh, baik dari instansi teknis, administratif, maupun pelayanan publik, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif.

Dalam mendukung pengumpulan data, peneliti juga memanfaatkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie sebagai sumber data kepegawaian. BKPSDM memiliki peran penting dalam

pengelolaan data PNS, seperti data jumlah pegawai, pangkat, jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan, serta penempatan kerja yang diperlukan dalam penelitian ini.

Kondisi sumber daya manusia pada lokasi penelitian pada tahun 2025 menunjukkan adanya proses transisi menuju birokrasi digital melalui penerapan sistem e-Keurani Pidie. Pada periode ini, sistem tersebut mulai digunakan sebagai basis pendataan kepegawaian yang mencakup profil PNS dan tenaga PPPK, sehingga membantu instansi pemerintah dalam mengelola data pegawai secara lebih terpusat dan terstruktur.

Penggunaan e-Keurani (Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi) Pidie pada tahun 2025 memberikan kemudahan dalam pemantauan data dasar kepegawaian, seperti identitas pegawai, jabatan, masa kerja, serta kehadiran. Meskipun penerapannya masih dalam tahap pengembangan dan penyesuaian di beberapa instansi, sistem ini telah mendukung proses administrasi kepegawaian menjadi lebih efisien dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya.

Dengan adanya dukungan teknologi informasi tersebut, lokasi penelitian pada tahun 2025 dapat dikatakan cukup representatif untuk mengkaji kondisi kepegawaian PNS di Kabupaten Pidie, khususnya dalam melihat dinamika pendapatan, pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja di tengah proses awal transformasi digital birokrasi di Aceh.

4.2.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 67 orang atau setara dengan 67%. Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 orang atau setara dengan 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling mendominasi adalah responden laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS) responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan PNS	Frekuensi	Persentase (%)
1	IC	1	1
2	2A	14	14
3	2B	3	3
4	2C	1	1
5	2D	2	2
6	3A	55	55
7	3B	9	9
8	3C	3	3
9	3D	4	4
10	4A	5	5
11	4B	3	3
Total		100	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden PNS berada pada Golongan IIIA sebanyak 55 orang (55%), menunjukkan dominasi PNS pada jenjang kepangkatan menengah. Selanjutnya, Golongan IIA berjumlah 14 orang (14%) dan Golongan IIIB sebanyak 9 orang (9%), sementara golongan lainnya tersebar dalam proporsi yang relatif kecil, yaitu Golongan IVA sebesar 5%, Golongan IIID sebesar 4%, serta beberapa golongan lain dengan persentase antara 1–3%. Secara keseluruhan, distribusi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh PNS Golongan III.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	15	15.0
D3	6	6.0
D4/S1	77	77.0
Pascasarjana	2	2.0
Total	100	100.0

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 15 orang dengan persentase 15%, responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 6 orang dengan persentase 6%, responden dengan pendidikan terakhir D4/S1 berjumlah 77 orang dengan persentase 77%, responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana berjumlah 2 orang dengan persentase 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia responden yang paling mendominasi adalah responden dengan pendidikan terakhir S1.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

4.1.2.1 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Pendidikan

Persepsi responden terhadap variabel pendidikan merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
1.	Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dibutuhkan pendidikan yang tinggi.	2	3	12	50	33	4.09
2.	Untuk meningkatkan prestasi perlu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.	2	3	9	52	34	4.13
3.	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan ditempat kerja.	1	3	19	47	30	4.02
4.	Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan mendukung peningkatan produktivitas kerja.	2	2	10	50	36	4.16
5.	Kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan saya membantu dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.	4	3	15	50	28	3.95
6.	Pendidikan lanjutan membuka kesempatan peningkatan jabatan dan kompensasi yang lebih baik.	3	3	15	48	31	4.01
Rerata							4.06

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa rata-rata nilai pendidikan sebesar 4,06. Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel pendidikan adalah setuju.

Berdasarkan hasil analisis data, indikator “Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan mendukung peningkatan produktivitas kerja” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,16. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian setuju hingga sangat setuju

terhadap pernyataan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden meyakini kesesuaian antara pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dijalankan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Tingginya nilai rata-rata pada indikator ini mencerminkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) menilai latar belakang pendidikan yang relevan mampu mendukung pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan pendidikan yang sesuai, pegawai dinilai lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, bekerja secara efektif, serta menghasilkan kinerja yang optimal.

4.1.2.2 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Masa Kerja

Persepsi responden terhadap variabel masa kerja merupakan jawaban dari semua reponden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Masa Kerja

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
1.	Lama masa kerja saya membuat saya lebih puas dengan pendapatan yang saya terima.	2	2	17	49	30	4.03
2.	Saya merasa penghasilan saya meningkat seiring bertambahnya masa kerja.	3	1	17	53	26	3.98
3.	Pengalaman kerja yang panjang membuat saya	2	2	18	56	22	3.94

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	lebih puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan.						
4.	Pekerjaan yang rutin selama masa kerja panjang terkadang membuat saya merasa jenuh meskipun pendapatan meningkat.	3	7	18	53	19	3.78
5.	Tekanan kerja yang saya alami berkurang seiring dengan meningkatnya masa kerja dan stabilitas pendapatan.	7	4	27	45	17	3.61
6.	Saya merasa stres kerja lebih mudah diatasi karena pengalaman kerja yang panjang dan pendapatan yang lebih stabil.	4	4	19	56	17	3.78
7.	Masa kerja saya berpengaruh terhadap besarnya gaji pokok yang diterima.	2	5	15	52	26	3.95
8.	Lama masa kerja menjadi faktor penting dalam penentuan kenaikan pangkat dan penghasilan.	1	3	17	50	29	4.03
Rerata							3.89

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa rata-rata nilai masa kerja sebesar 3,89 (dibulatkan menjadi 4). Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel masa kerja adalah setuju.

Berdasarkan hasil analisis data, indikator “Lama masa kerja menjadi faktor penting dalam penentuan kenaikan pangkat dan penghasilan” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,03, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Hasil ini mengindikasikan bahwa PNS memandang masa kerja sebagai faktor yang sangat berpengaruh dalam sistem kepegawaian, khususnya terkait penentuan kenaikan pangkat dan peningkatan pendapatan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki, responden merasakan peluang untuk memperoleh kenaikan pangkat dan peningkatan pendapatan menjadi lebih besar, sehingga masa kerja dipahami sebagai aspek penting dalam menciptakan stabilitas dan kepastian pendapatan bagi PNS.

4.1.2.3 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel penempatan kerja merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
1.	Lama kerja dan disertai oleh pengalaman kerja menjadi dasar kesesuaian penempatan pegawai	1	3	12	53	31	4.10
2.	Penempatan saya di posisi saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	1	3	9	51	36	4.18
3.	Penempatan kerja berdasarkan kemampuan membantu saya mencapai hasil kerja yang berdampak pada peningkatan	2	3	14	53	28	4.02

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
	pendapatan.						
4.	Keahlian yang relevan dengan pekerjaan membantu saya memberikan hasil kerja terbaik bagi instansi.	2	0	13	49	36	4.17
Rerata							4.12

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa rata-rata nilai variabel penempatan kerja sebesar 4,12. Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel ini adalah setuju.

Indikator “Penempatan saya di posisi saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,18, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju hingga sangat setuju bahwa penempatan kerja telah sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kemampuan dan posisi kerja mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif serta berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan pendapatan.

4.1.2.4 Karakteristik R Jawaban Y Responden Variabel Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

Persepsi responden terhadap variabel pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan jawaban dari semua reponden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel pendapatan PNS dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendapatan Pegawai Negeri Sipil

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
1.	Semakin tinggi jabatan dan masa kerja saya, maka semakin besar pendapatan yang saya peroleh.	1	4	9	64	22	4.02
2.	Pendapatan yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.	2	2	10	62	24	4.04
3.	Semakin lama masa kerja dan pengalaman yang saya miliki, semakin meningkat pendapatan yang diterima.	2	5	17	49	27	3.94
4.	Pendapatan saya mencerminkan kemampuan dan kinerja yang saya tunjukkan dalam pekerjaan.	2	6	17	54	21	3.86
5.	Saya menerima berbagai tunjangan dan fasilitas tambahan sesuai dengan status dan masa kerja saya sebagai PNS.	1	3	21	50	25	3.95
6.	Pendapatan dan tunjangan yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.	2	5	15	56	22	3.91
Rerata							3.95

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa rata-rata nilai variabel pendapatan PNS sebesar 3.95 (dibulatkan menjadi 4). Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel pendapatan PNS adalah setuju. Indikator “Pendapatan yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya”

memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju hingga sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) menilai pendapatan yang diterima telah sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diemban, sehingga mencerminkan adanya persepsi keadilan dalam sistem penggajian dan tunjangan yang berlaku.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan uji pengaruh pendidikan, masa kerja dan penempatan kerja terhadap pendapatan Pegawai Negeri Sipil maka terlebih dahulu dilakukan uji mengenai deskripsi variabel penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji analisis statistik deskriptif ini sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena tujuan dan fungsi dari uji analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran dan ukuran terhadap data dalam bentuk numerik yang berlaku secara umum dan akan digunakan sebagai data penelitian. Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pendapatan	3,95	0,649	100
Pendidikan	4,06	0,702	100
Masa Kerja	3,89	0,596	100
Penempatan Kerja	4,12	0,700	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu berada pada kisaran 3,89 hingga 4,12, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap aspek pendapatan, pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja. Variabel Penempatan Kerja menunjukkan nilai mean tertinggi sebesar 4,12, yang mencerminkan persepsi responden bahwa penempatan kerja sudah sesuai dan memadai. Selanjutnya, variabel Pendidikan memiliki nilai rata-rata 4,06, diikuti oleh Pendapatan sebesar 3,95, dan Masa Kerja sebesar 3,89 sebagai nilai mean terendah, meskipun masih tergolong tinggi.

Dari sisi penyebaran data, nilai standar deviasi seluruh variabel berada di bawah angka 1, yaitu berkisar antara 0,596 hingga 0,702, yang menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen dan tidak menunjukkan variasi yang ekstrem. Variabel Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki standar deviasi tertinggi, mengindikasikan adanya variasi persepsi yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lainnya, sedangkan Masa Kerja memiliki standar deviasi terendah, yang menandakan konsistensi jawaban responden yang lebih tinggi. Seluruh variabel diukur dengan jumlah responden yang sama, yaitu 100 orang, sehingga hasil analisis ini dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi responden dalam penelitian.

4.1.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu pendidikan (X1), masa kerja (X2), penempatan kerja (X3), dan variabel terikat yaitu pendapatan Pegawai Negeri Sipil (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,749	0,1966	Valid
	X1.2	0,791		Valid
	X1.3	0,813		Valid
	X1.4	0,762		Valid
	X1.5	0,832		Valid
	X1.6	0,848		Valid
Masa Kerja (X2)	X2.1	0,774	0,1966	Valid
	X2.2	0,711		Valid
	X2.3	0,730		Valid
	X2.4	0,653		Valid
	X2.5	0,668		Valid
	X2.6	0,628		Valid
	X2.7	0,637		Valid
	X2.8	0,538		Valid
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0,851	0,1966	Valid
	X3.2	0,890		Valid
	X3.3	0,846		Valid
	X3.4	0,860		Valid
Pendapatan (Y)	Y1	0,692	0,1966	Valid
	Y2	0,871		Valid
	Y3	0,852		Valid
	Y4	0,760		Valid
	Y5	0,798		Valid
	Y6	0,687		Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, jumlah sample (n) dalam penelitian ini yaitu 100, maka $df = 100 - 2 = 98$ dengan alpha 5% sehingga didapat $r_{tabel} = 0,1966$. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

4.1.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan dilakukan secara statistik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Pendidikan (X_1)	0,886	0.60	Reliabel
Masa Kerja (X_2)	0,820	0.60	Reliabel
Penempatan Kerja (X_3)	0,884	0.60	Reliabel
Pendapatan (Y)	0,867	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dan metode normal *probability plot*. Berikut adalah hasil pengujian menggunakan metode non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

**Tabel 4.10 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33255233
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.071
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

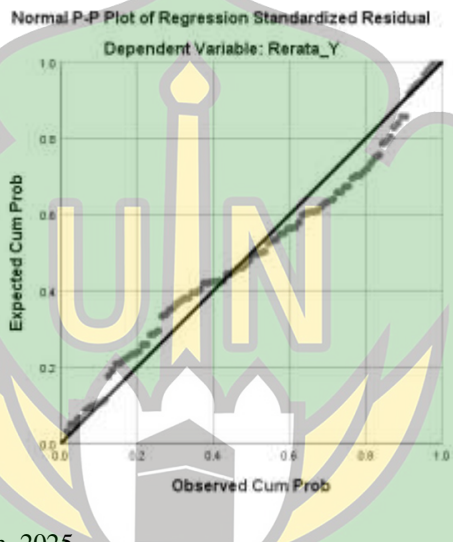
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikan K-S sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Gambar 4.2
Normal *Probability Plot*



Sumber: Data diolah, 2025.

Pada Gambar 4.2 grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal, artinya residual terdistribusi secara normal.

4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.951	.054
	Pendidikan (X_1)	1.412	.161
	Masa Kerja (X_2)	-1.923	.057
	Penempatan Kerja (X_3)	.345	.731

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa data untuk masing-masing variabel memiliki nilai signifikan yang lebih besar daripada 0,05. Artinya data tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

4.1.6.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil dari pengujian data tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan (X_1)	.509	1.965
	Masa Kerja (X_2)	.486	2.056
	Penempatan Kerja (X_3)	.459	2.178

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel adalah pendidikan sebesar 0,509, masa kerja sebesar 0.486, dan penempatan kerja sebesar 0,459. Seluruh variabel nilai *tolerance* $> 0,10$. Kemudian nilai VIF pada masing-masing variabel adalah pendidikan sebesar 1,965, masa kerja sebesar 2,056, dan penempatan kerja sebesar 2,178. Seluruh variabel nilai VIF < 10 . Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi diantara variabel independen tidak terjadi multikolonieritas, dengan kata lain model regresi linear berganda terbebas dari multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), penempatan kerja (X_3), dan variabel terikat yaitu pendapatan Pegawai Negeri Sipil (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.085	0.240	
	Pendidikan (X ₁)	0.278	0.068	0.301
	Masa Kerja (X ₂)	0.384	0.082	0.353
	Penempatan Kerja (X ₃)	0.302	0.072	0.326

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka model regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$PPNS = a_0 + b_1PDK + b_2MK + b_3PK + e$$

$$PPNS = 0,085 + 0,278PDK + 0,384MK + 0,302PK + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta (Constant) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu pendidikan (X₁), masa kerja (X₂), dan penempatan kerja (X₃), berada pada nilai nol, maka nilai variabel pendapatan PNS diprediksi sebesar 0,085.
2. Nilai koefisien regresi (B) variabel pendidikan sebesar 0,278 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pendidikan akan meningkatkan variabel pendapatan PNS sebesar 0,278, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi (B) variabel masa kerja sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan masa kerja akan meningkatkan variabel pendapatan PNS sebesar 0,384, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi (B) variabel penempatan kerja sebesar 0,302 berarti setiap peningkatan satu satuan penempatan kerja akan meningkatkan variabel pendapatan PNS sebesar 0,302, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.8 Uji Hipotesis (Uji – t)

Uji parsial (Uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Adapun hasil pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji-t

Model		T	Sig
1	(Constant)	0.354	0.724
	Pendidikan (X ₁)	4.114	0.000
	Masa Kerja (X ₂)	4.707	0.000
	Penempatan Kerja (X ₃)	4.225	0.000

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial dengan membandingkan nilai sig. dengan nilai alpha yakni 0,05. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai sig. < 0,05. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Variabel pendidikan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,114 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin meningkat pula

pendapatan PNS, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pendidikan terhadap pendapatan PNS dapat diterima.

Hasil uji parsial terhadap variabel masa kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,707 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS. Selain itu, nilai beta yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa masa kerja merupakan variabel dengan pengaruh parsial paling dominan dalam model penelitian.

Variabel penempatan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,225 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS. Dengan demikian, kesesuaian penempatan kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan pendapatan PNS yang diteliti.

4.1.9 Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji-F) bertujuan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.799	3	10.266	90.018	.000 ^b
	Residual	10.949	96	.114		
	Total	41.748	99			
a. Dependent Variable: Pendapatan						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Masa Kerja, Penempatan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari hasil uji simultan (Uji-F) pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000. Hasil signifikan $F 0,000 < \alpha (0,05)$. Maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1), masa kerja (X2), dan penempatan kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pendapatan PNS.

4.1.10 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian R² (R-Square) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.730	.33771
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Masa Kerja, Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Pendapatan				

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari Tabel 4.16 tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R^2) sebesar 0,738, artinya bahwa 73,8% variabel dependen pendapatan PNS mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu; pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel pendapatan PNS.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,114 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan PNS. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan PNS dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki PNS, maka semakin besar pula peluang peningkatan pendapatan yang diterima.

Secara konseptual, pendidikan merupakan suatu proses pendewasaan individu dalam membentuk karakter, meningkatkan pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja. Melalui proses pembelajaran dan pembinaan yang berkelanjutan, pendidikan mampu meningkatkan kapasitas intelektual dan profesional seseorang, sehingga

berdampak langsung pada kualitas kinerja dalam organisasi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan PNS memiliki pemahaman yang lebih luas, kemampuan analitis yang lebih baik, serta kompetensi yang lebih memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Irman (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan pengetahuan, motivasi, dan prestasi kerja pegawai. Peningkatan pendidikan menjadikan individu lebih unggul dan kompetitif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kinerja yang baik tersebut kemudian menjadi dasar dalam sistem penggajian, tunjangan, dan pengembangan karier PNS, sehingga berimplikasi pada peningkatan pendapatan yang diterima.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sari dan Putra (2020) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan pendapatan pegawai, di mana pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh jabatan, tunjangan, dan pendapatan yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berperan sebagai modal intelektual, tetapi juga sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan PNS. Oleh karena itu, peningkatan akses dan kualitas pendidikan bagi PNS menjadi langkah strategis dalam mendukung

profesionalisme aparatur dan peningkatan pendapatan secara berkelanjutan.

4.2.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,707 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS. Selain itu, nilai beta terstandarisasi yang paling besar dibandingkan variabel independen lainnya menunjukkan bahwa masa kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model penelitian. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh masa kerja terhadap pendapatan PNS dapat diterima.

Secara teoritis, masa kerja merupakan salah satu faktor utama dalam struktur kompensasi pegawai. Dalam teori kompensasi, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin besar pengalaman, keterampilan, serta kontribusi yang diberikan, sehingga wajar apabila diikuti dengan peningkatan imbalan finansial. Kondisi ini selaras dengan kebijakan pemerintah Indonesia yang menerapkan kenaikan gaji berkala (KGB) setiap dua tahun bagi PNS berdasarkan masa kerja golongan (MKG) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. Kebijakan tersebut memperkuat

argumentasi bahwa masa kerja memiliki hubungan langsung dengan peningkatan gaji pokok dan total pendapatan PNS.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu. Giri dan Dewi (2017) menyatakan bahwa semakin lama seseorang menekuni suatu pekerjaan, maka semakin tinggi keterampilan dan produktivitas yang dimiliki, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan. Temuan serupa dikemukakan oleh Utami dan Yuliarmi, Sari, serta Karmini (2019) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang memberikan kontribusi positif terhadap besarnya pendapatan yang diterima pegawai. Dalam konteks PNS, masa kerja yang panjang tidak hanya memengaruhi gaji pokok, tetapi juga berdampak pada peningkatan berbagai tunjangan yang melekat pada golongan dan jabatan.

Selain itu, masa kerja juga berkaitan erat dengan aspek kompetensi, kepercayaan, dan peluang karier dalam organisasi. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari organisasi serta peluang yang lebih besar untuk memperoleh promosi jabatan. Promosi tersebut secara langsung akan meningkatkan pendapatan melalui kenaikan jabatan dan tunjangan yang diterima, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017). Oleh karena itu, masa kerja tidak hanya berperan dalam mekanisme kenaikan gaji berkala, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam membuka akses

terhadap jenjang karier yang lebih tinggi dan kompensasi yang lebih besar.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa masa kerja memiliki peran yang sangat penting dan dominan dalam memengaruhi pendapatan PNS, baik melalui kebijakan penggajian berbasis masa kerja maupun melalui peningkatan peluang karier dan pengembangan profesional aparatur.

4.2.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,225 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap pendapatan PNS dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai penempatan kerja dengan kompetensi, jabatan, dan lokasi penugasan, maka semakin besar pula pendapatan yang diterima oleh PNS.

Secara teoritis, penempatan kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2016), penempatan kerja yang tepat

akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan kompensasi dan kesejahteraan. Dalam konteks PNS, kesesuaian penempatan kerja memungkinkan pegawai bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Dalam birokrasi pemerintahan Indonesia, penempatan kerja PNS tidak hanya berkaitan dengan kesesuaian jabatan dan kompetensi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lokasi instansi tempat bertugas. Penempatan pada wilayah tertentu dapat memengaruhi besaran pendapatan melalui pemberian berbagai tunjangan, seperti tunjangan daerah terpencil, tunjangan struktural, maupun tunjangan kinerja yang berbeda antar instansi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015. Hal ini menunjukkan bahwa aspek geografis dan beban kerja menjadi bagian penting dalam menentukan tingkat pendapatan PNS.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Setiawan (2021) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi karyawan, di mana kesesuaian penempatan dengan kompetensi meningkatkan kepuasan kerja dan kompensasi yang diterima. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Delis dan Jones (2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan pendapatan, khususnya pada tahap awal karier. Temuan-temuan

tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa penempatan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat pendapatan pegawai.

Selain itu, kebijakan pemerintah juga mempertegas hubungan antara penempatan kerja dan pendapatan PNS. Berdasarkan data BKN (2020), PNS yang ditempatkan pada posisi strategis atau wilayah dengan tingkat kesulitan dan beban kerja yang lebih tinggi cenderung memperoleh tambahan tunjangan atau insentif khusus dibandingkan dengan PNS yang bertugas di wilayah dengan beban kerja lebih rendah. Oleh karena itu, penempatan kerja dapat dipandang sebagai salah satu determinan penting dalam struktur pendapatan PNS, baik melalui aspek jabatan, lokasi penugasan, maupun kebijakan tunjangan kinerja yang berlaku.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penempatan kerja yang tepat dan proporsional tidak hanya meningkatkan efektivitas dan kinerja PNS, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan aparatur sipil negara.

4.2.4 Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pidie

Hasil uji simultan (Uji-F) pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf

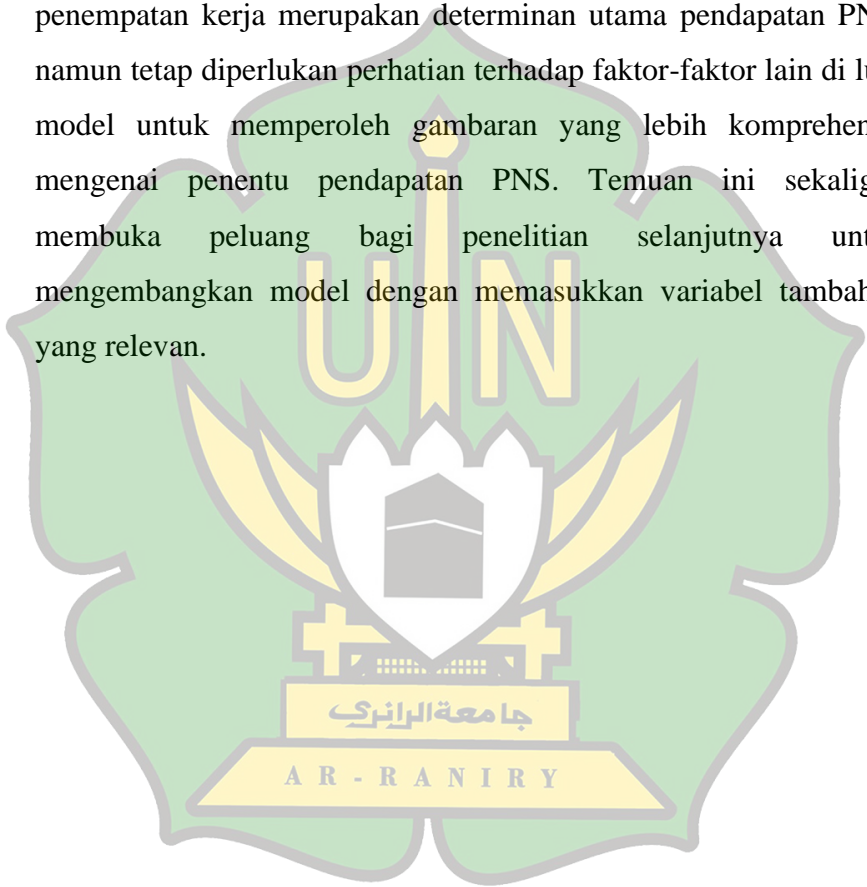
signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima dan hipotesis nol (H_{04}) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1), masa kerja (X2), dan penempatan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap pendapatan PNS. Hasil ini menunjukkan bahwa pendapatan PNS tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan.

Secara empiris, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pendapatan PNS akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan, mengelola masa kerja secara proporsional, serta menerapkan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja, produktivitas, dan kontribusi PNS, yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat pendapatan yang diterima.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,738 menunjukkan bahwa sebesar 73,8% variasi pendapatan PNS dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja yang digunakan dalam model penelitian. Nilai ini tergolong tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan (explanatory power) yang kuat. Sementara itu, sisa sebesar 26,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti kinerja individu, jabatan struktural

atau fungsional, sistem tunjangan, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi lainnya.

Dengan demikian, hasil uji simultan dan koefisien determinasi ini menegaskan bahwa pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja merupakan determinan utama pendapatan PNS, namun tetap diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain di luar model untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai penentu pendapatan PNS. Temuan ini sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel tambahan yang relevan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki PNS, maka semakin tinggi pula pendapatan yang diterima . Pendidikan yang lebih tinggi memberikan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja, sehingga membuka peluang yang lebih besar bagi PNS untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, tunjangan yang lebih besar, serta penghasilan yang lebih baik.
2. Variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS serta merupakan variabel paling dominan, karena memiliki nilai beta paling besar dibandingkan variabel independen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja PNS, maka semakin besar pendapatan yang diperoleh. Pengalaman kerja yang panjang berkontribusi terhadap peningkatan pangkat, kenaikan gaji secara berkala, serta penambahan tunjangan, sehingga masa kerja menjadi faktor utama dalam membentuk stabilitas dan peningkatan pendapatan PNS.

3. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pendapatan PNS, yang mengindikasikan bahwa semakin sesuai penempatan kerja dengan kemampuan dan latar belakang PNS, maka semakin tinggi pendapatan yang dapat dicapai . Penempatan kerja yang tepat memungkinkan PNS bekerja secara lebih efektif dan produktif, meningkatkan kinerja, serta mendukung tercapainya prestasi kerja yang berdampak pada peningkatan pendapatan.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pendidikan, masa kerja, dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pendapatan PNS.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penulis mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran sebagai masukan untuk mengambil langkah selanjutnya. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi PNS
PNS diharapkan dapat terus meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, dan pengembangan diri, karena pendidikan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan. Selain itu, PNS perlu menjaga konsistensi kinerja dan profesionalisme seiring bertambahnya masa kerja serta

mampu menyesuaikan diri dengan penempatan kerja agar potensi dan keahlian yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal.

2. Bagi Pemerintah

Pemerintah disarankan untuk memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dengan memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan pendidikan dan kompetensi PNS. Pemerintah juga perlu memastikan sistem penempatan dan pengelolaan karier PNS dilaksanakan secara objektif dan berbasis merit, sehingga pendapatan dan kesejahteraan PNS mencerminkan kontribusi dan kapasitas yang dimiliki.

3. Bagi Pengambil Kebijakan

Pengambil kebijakan diharapkan dapat merumuskan dan mengevaluasi kebijakan pengelolaan PNS, khususnya yang berkaitan dengan sistem penggajian, tunjangan, dan promosi jabatan, dengan mempertimbangkan faktor pendidikan, masa kerja, dan kesesuaian penempatan kerja. Kebijakan yang adil dan transparan akan mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kinerja aparatur.

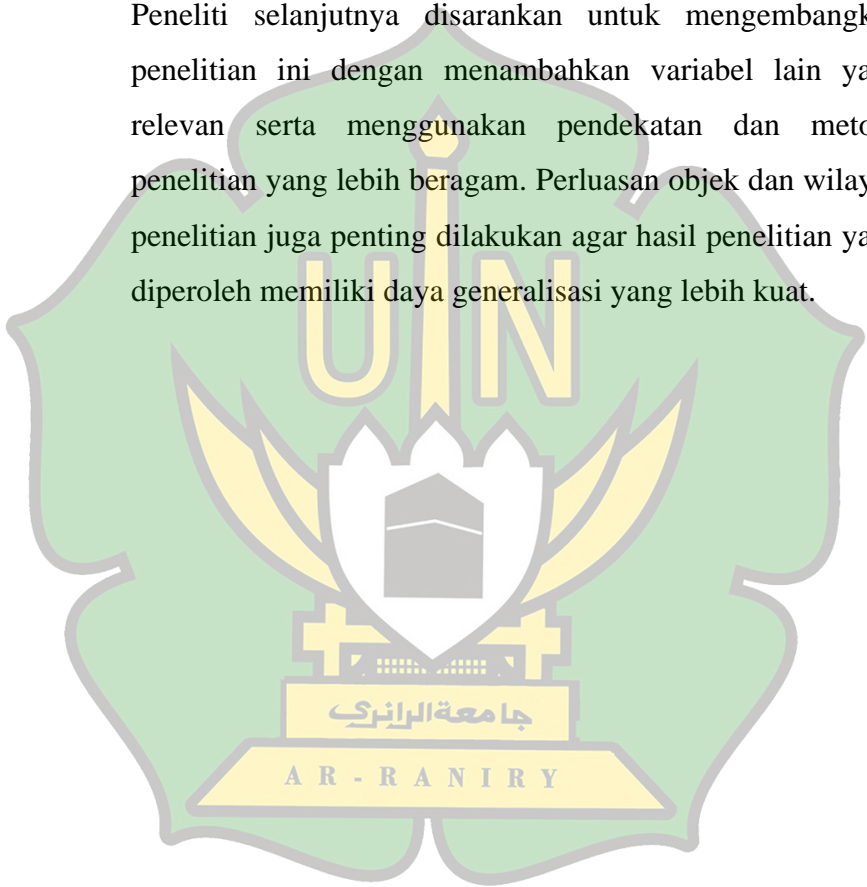
4. Bagi Akademisi

Akademisi diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pengayaan dalam pengembangan teori dan pembelajaran di bidang manajemen ASN dan administrasi publik. Selain itu, akademisi dapat berperan

aktif dalam menghasilkan kajian dan rekomendasi berbasis riset yang mendukung perumusan kebijakan peningkatan kesejahteraan PNS.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang lebih beragam. Perluasan objek dan wilayah penelitian juga penting dilakukan agar hasil penelitian yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.



DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Yogyakarta: PTDana Bhakti Wakaf,1995), 361.)
- Badan Kepegawaian Negara. (2020). Peraturan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: BKN.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024). Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik kemiskinan di Indonesia 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. (2025). *Aceh dalam angka: Indikator sosial ekonomi Provinsi Aceh 2025*. BPS Provinsi Aceh.
- Basyit, A., Bambang ,S., and Dwiharto ,J.2020. Pengaruh Tingkat pendidikan Dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan .”*Jurnal Ema* 5(1):12-20.
- Becker, G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.
- Becker, Gary S. (1975). Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis With Special Reference To Education. Chicago: University of Chicago Press.*
- Bramastuti, Novia. 2009. Pengaruh Prestasi Sekolah dan Tingkat Pendapatan Keluarga Terhadap Motivasi Berwiraswasta Siswa SMK Bakti Oetama Gondagrejo Karangannyar. *Tesis (online)*, Srakarta :Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Caira, & Turi, L. O., & Syahrir, S. N. (2024, Oktober). Pengaruh Modal Kerja dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi Kasus Pada UMKM di Kecamatan Samaturu Kabupaten Kolaka). Dalam Prosiding Seminar Nasional Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan dan Riset Ilmu Sosial, Vol. 1(1).
- Chintya,Wury Ajeng Darsana Ida Bagus.2013 .Analisis pendapatan pedagang Di pasar Jimbaran Kelurahan Jimbaran . *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 2(6):h:277-283.

- Delis, A., & Jones, M. (2023). *The earnings impact of work placement: Evidence from a matched sample of graduates*. *Studies in Higher Education*, 49(9), 1–16. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2174294>
- Dewi, M. A. L., & Martini, N. P. (2018). *Pengaruh umur, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap pendapatan pekerja perempuan sektor informal di Kota Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 7(1), 1–29. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/33676>
- Dewi, Made Heny Urmila, Chafid Fandeli dan M. Baiquni. 2013. *Pengembangan Desa Wisata Berbasis Partisipan Masyarakat Lokal Di Desa Wisata Jatiluwih Tabanan Bali*. *KAWISTRA*. 3(2), 117-226.
- Dewi, Putu Martini. *Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan*
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Firdausa, R. A., dan Fitri. A. 2013. *Pengaruh Modal Awal, Lama Usaha Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Kios Di Pasar Bintoro Demak*. *Diponegoro Journal of Economics*, Vol. 2, No. 1.
- Friedman, M. (1957). *A Theory of the Consumption Function*. Princeton University Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Giri, I. M. A., & Dewi, I. G. A. M. (2017). *Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap pendapatan karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2678–2705.
- Giri, P. C., & Dewi, M. H. U. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver Go-Jek di Kota Denpasar, Bali*. *E-Jurnal EP Universitas Udayana*, 6(6), 948–975.
- Gumilar, Muhammad Akbar, (2018), *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung*. Bandung: Skripsi Universitas Pasundan
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan*

- Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd.Pasar Makassar. *Jurnal Exonomic* 8(1):1-12.
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hermawan, M. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- <https://aceh.bps.go.id/id/publication/2018/05/07/7a6a4fa616fcc97b05613f2f/statistik-keuangan-pemerintah-daerah-provinsi-aceh-2013-2017.html>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Aceh>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Pidie
- Ike Wahyu Nurfiana, “Analisis Pengaruh Modal, Jam Kerja, Dan Lokasi Terhadap Tingkat Pendapatan Pedagang Pasar Mranggen,” *Skripsi* (Semarang:UIN Walisongo, 2018).
- Irman, K., and Shenny,O. 2021 .”Pengalaman Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Hasanudin.”*Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis* 7(1) :159-68.
- Julianto, D., & Utari, P. A. (2018, November 19). *Analisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan individu di Sumatera Barat*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 2(2), 122–131. Retrieved from <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/413>
- Juni Priansa, D. (2016). *Manajemen Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Karl E. Case, Ray C. Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, edisi kedelapan (Jakarta: Erlangga, 2007), 445.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi.

- Khofifa Praditya, Skripsi: "TA: Rancangan Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Pada UMKM Sablon Garment Surabaya", (Surabaya: Universitas Dinamika STIKOM Surabaya, 2016), hal. 6.
- Mumbi, D., & Senaji, T. (2018). Relationship between Compensation Disparity Factors and Job Satisfaction among Civil Servants: A Survey of Government Institutions in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Innovative Research and Development*. <https://doi.org/10.24940/ijird/2018/v7/i6/jun18034>.
- Muttaqin, Nuriyda, Tripalupi (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*. (4), 1.
- Nadiah, & Hermansyah. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi Balance*, 13(1), 88–104.
- Nurhayati, D., Machmud, A., & Waspada, I. (2020). Technopreneurship intention: Studi kasus pada mahasiswa dipengaruhi entrepreneurial learning. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 8(1), 79–92. <https://doi.org/10.26740/jepk.v8n1.p79-92>
- Nyoman Tri Arya Nugraha, A. A. I. N. M. (2011). Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir Di Kota Denpasar. 100–110.
- Patty, Natalia, F, dan Rita, Rio, M. (2015). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Kaki Lima". *Jurnal Ekonomi. Pendapatan Keluarga. Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, [S.l.], oct. 2012. ISSN 2303-0186. Available at:<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jekt/article/view/1906>>. Date accessed:08 sep. 2017.
- Peraturan pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan kedelapan Belas atas PP No .7 Tahun 1977.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan

- Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Instansi Pemerintah Tertentu.
- Piaget, J. (1952). *The Origins of Intelligence in Children*. New York: International Universities Press.
- Puteri, ryang syah. (2021). Pengaruh Upah, Jam Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*, 2013–2015.
- Ratnaparkhi, A., Mallav, A., Chitre, A., & Kore, S. (2025). Mathematical Modeling and analysis of the Relationship Between Educational Achievements and Income. *Communications on Applied Nonlinear Analysis*. <https://doi.org/10.52783/cana.v32.3812>.
- Reza, W. P (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Riau kepri cabang teluk kuantan, *JOM Fekon*, 4(1): 426–37.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. John Murray.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robert L, M., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, N. M. (2021). *Pengaruh Modal Dan Jam Kerja Terhadap*. 10(10), 829–838.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.
- Rumahdataku.bkkbn.go.id
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2005). *Economics* (19th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. 54–65.

- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, I. M. A. (2021). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan pada PT Bali Bima Utomo. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 11(1), 24–35. <https://doi.org/10.46650/widyaamrita.11.1.991.24-35>
- Siagian, Sondang (2010). *Teori Manajemen dan Aplikasinya*. Jakarta: Griya Aksara
- Siagian, Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Smith, J., & Lee, A. (2025). The wage impact of education and skills mismatch: A systematic review. *International Journal of Labor Economics*, 42(1), 56-79. <https://doi.org/10.1002/ijle.2034>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulantari, S., Islahi, B. A., & Alifia, F. (2023). Peramalan angka kelahiran total di Indonesia dengan menggunakan metode *double exponential smoothing Brown*. *ESTIMATOR: Journal of Applied Statistics, Mathematics, and Data Science*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.31537/estimator.v1i1.1178>
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Susanti, R. (2001). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant

- Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546.
<https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292> .
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Todaro, MP. (1999). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Utami, N. P., Yuliarmi, N. N., Sari, I. G. A. M. K., & Karmini, N. L. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap pendapatan. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 12(2), 187–195.
- Virgin, S., Yulvi, S., Khoirunnisa, S., Kurniawati, L., & Helen, A. (2021). The Effect of Educational Background on High Jobs and Income. 2021 *International Conference on Artificial Intelligence and Big Data Analytics*, 1-4.
<https://doi.org/10.1109/ICAIBDA53487.2021.9689746>.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Oxford University Press.
- Wicksono, A. 2011. *Jam Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Widiastuti, A. (2015). Pengaruh pendidikan, jam kerja, dan pengalaman kerja terhadap pendapatan tenaga kerja lansia di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
<https://journal.student.uny.ac.id/ekonomi/article/view/10522>
- Winardi. (1981). *Kamus Ekonomi (Inggris-Indonesia)*. Bandung: Mandar Maju, Tarsito
- Wiranata, I Made dan Ni Putu Martini Dewi. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Perempuan Bali Pada Sektor Informal. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*. 7(10), 2278-2308.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENPENGARUHI PENDAPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PIDIE

Kepada yth Responden

Saya Ayu Putri Balkis, mahasiswi tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Program Studi Ilmu Ekonomi. Dalam rangka penyelesaian skripsi di prodi Ilmu Ekonomi FEBI UIN Ar-Raniry, saya bermaksud melakukan penelitian tentang "**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENPENGARUHI PENDAPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PIDIE**". Adapun kuisoner ini diadopsi dari penelitian sebelumnya, dengan sedikit perubahan dan penyesuaian penelitian. Mohon kiranya saudara/i mengisi seluruh pertanyaan dalam kuisoner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ayu Putri Balkis

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia pada setiap pernyataan yang telah disediakan. Keterangan dan nilai untuk jawaban dalam kuesioner, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Netral (N) : 3
- Setuju (S) : 4
- Sangat Setuju (SS) : 5

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. jenis kelamin : laki-laki perempuan
3. golongan :
4. pendidikan terakhir : SMA D3
 D4/S1 Pascasarjana

C. Daftar Pernyataan - R A N I R Y

Variabel Indenden (X)

Pendidikan (X1)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dibutuhkan pendidikan yang tinggi.					
2.	Untuk meningkatkan prestasi perlu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.					

3.	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan ditempat kerja.					
4.	Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan mendukung peningkatan produktivitas kerja.					
5.	Kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan saya membantu dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.					
6.	Pendidikan lanjutan membuka kesempatan peningkatan jabatan dan kompensasi yang lebih baik.					

Masa Kerja (X2)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lama masa kerja saya membuat saya lebih puas dengan pendapatan yang saya terima.					
2.	Saya merasa penghasilan saya meningkat seiring bertambahnya masa kerja.					
3.	Pengalaman kerja yang panjang membuat saya lebih puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan.					
4.	Pekerjaan yang rutin selama masa kerja panjang terkadang membuat saya merasa jenuh meskipun pendapatan meningkat.					
5.	Tekanan kerja yang saya alami berkurang seiring dengan meningkatnya masa kerja dan stabilitas pendapatan.					
6.	Saya merasa stres kerja lebih mudah diatasi karena pengalaman kerja yang panjang dan pendapatan yang lebih stabil.					
7.	Masa kerja saya berpengaruh terhadap besarnya gaji pokok yang diterima.					
8.	Lama masa kerja menjadi faktor					

	penting dalam penentuan kenaikan pangkat dan penghasilan.					
--	---	--	--	--	--	--

Penempatan Kerja (X3)

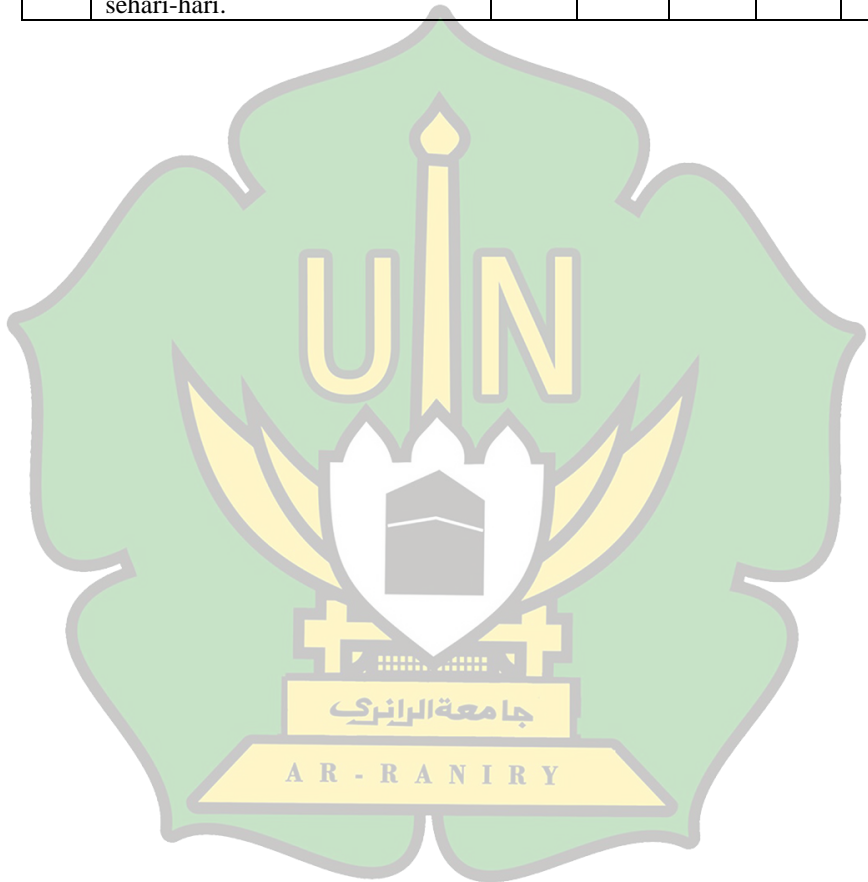
No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lama kerja dan disertai oleh pengalaman kerja menjadi dasar kesesuaian penempatan pegawai					
2.	Penempatan saya di posisi saat ini sesuai dengan pendidikan yang saya miliki.					
3.	Penempatan kerja berdasarkan kemampuan membantu saya mencapai hasil kerja yang berdampak pada peningkatan pendapatan.					
4.	Keahlian yang relevan dengan pekerjaan membantu saya memberikan hasil kerja terbaik bagi instansi.					

Variabel Y

Pendapatan Pegawai Negeri Sipil (Y)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Semakin tinggi jabatan dan masa kerja saya, maka semakin besar pendapatan yang saya peroleh.					
2.	Pendapatan yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.					
3.	Semakin lama masa kerja dan pengalaman yang saya miliki, semakin meningkat pendapatan yang diterima.					
4.	Pendapatan saya mencerminkan kemampuan dan kinerja yang saya tunjukkan dalam pekerjaan.					

5.	Saya menerima berbagai tunjangan dan fasilitas tambahan sesuai dengan status dan masa kerja saya sebagai PNS.					
6.	Pendapatan dan tunjangan yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.					



Lampiran 2 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Golongan PNS	Pendidikan Terakhir
1	2	2A	1
2	2	3A	3
3	2	2A	1
4	1	3A	3
5	1	3A	3
6	2	2B	1
7	2	3A	3
8	1	3A	3
9	2	3A	3
10	2	3A	3
11	2	3A	3
12	2	3A	3
13	1	3D	3
14	2	2A	1
15	2	4B	3
16	1	2A	3
17	1	2B	2
18	2	3A	2
19	2	2A	1
20	1	3A	3
21	1	4A	4
22	1	3A	3
23	1	1C	3
24	2	3A	3
25	2	3A	3
26	1	3A	3
27	1	3A	3
28	2	3A	3
29	1	4A	3
30	2	3A	3
31	2	3A	3
32	2	3A	3
33	2	4A	3
34	2	2A	1
35	2	3A	3
36	2	3B	3
37	2	3A	3
38	1	3A	3
39	2	3D	3
40	1	3A	3

No	Jenis Kelamin	Golongan PNS	Pendidikan Terakhir
41	2	3A	3
42	1	3C	3
43	1	3A	3
44	1	3A	3
45	1	2A	3
46	1	2A	3
47	1	3A	3
48	1	4B	3
49	2	3A	1
50	1	4A	3
51	2	4A	1
52	1	3C	3
53	1	2C	2
54	1	2D	2
55	1	3A	3
56	1	3A	3
57	1	2A	1
58	1	3A	3
59	1	3B	3
60	1	3B	3
61	1	3C	3
62	1	2A	1
63	1	3A	3
64	1	3A	3
65	2	3A	3
66	1	4B	4
67	1	3D	3
68	1	3D	3
69	1	3A	3
70	1	2A	1
71	1	3A	3
72	1	3A	3
73	1	3A	3
74	2	3A	3
75	1	3A	2
76	1	3A	3
77	1	3A	3
78	1	3B	3
79	1	3B	3
80	1	3A	3
81	1	3A	3
82	1	3A	3

No	Jenis Kelamin	Golongan PNS	Pendidikan Terakhir
83	2	2D	2
84	1	3B	3
85	1	3A	3
86	1	2B	1
87	1	3B	3
88	1	3A	3
89	1	3A	3
90	1	2A	1
91	1	2A	1
92	2	3A	3
93	1	3A	3
94	1	3A	3
95	1	3B	3
96	1	3B	3
97	1	3A	3
98	1	3A	3
99	1	2A	1
100	2	3A	3

Keterangan:

Jenis kelamin:

(1) laki-laki (2) perempuan

Pendidikan terakhir:

(1) SMA (2) D3
 (3) D4/S1 (4) Pascasarjana

Lampiran 3 Jawaban Responden

No	Pendidikan (X1)							Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Rata-Rata X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Rata-Rata X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Rata-Rata X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Rata-Rata Y
1	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	4	22	3.67
2	5	5	5	5	4	4	28	4.67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	5	5	5	5	5	29	4.83	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	5	30	5
4	3	4	4	4	1	2	18	3	3	4	5	2	3	2	4	3	26	4.33	2	4	3	4	13	3.25	3	4	4	4	4	1	23	3.83
5	5	5	3	5	5	5	28	4.67	5	3	3	4	3	4	4	4	30	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4
6	3	2	4	3	3	4	19	3.17	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4.67	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	18	3
7	5	1	5	5	4	5	25	4.17	3	3	3	3	5	5	5	3	27	4.5	5	5	4	5	19	4.25	5	4	5	4	5	2	25	4.17
8	2	4	4	4	5	5	24	4	4	5	5	2	1	4	2	4	27	4.5	4	5	5	5	19	4.25	4	4	4	2	5	4	28	4.67
9	4	3	4	4	4	4	23	3.83	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	4	4	5	17	4.25	5	4	4	4	4	4	25	4.17
10	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	30	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4
11	4	4	3	4	3	4	22	3.67	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.75	3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	3	3	2	17	2.83
1	3	3	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3.83	3	3	3	3	13	3.25	3	3	3	3	3	3	13	3

No	Pendidikan (X1)						Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa - X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa - X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa - X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa - Y
2							6	.67									4	.00						2	.00						8	.00
13	4	5	3	4	5	4	25	.17	5	5	3	5	1	3	5	5	32	.00	4	5	4	5	18	.50	4	5	5	5	5	5	28	.83
14	1	1	1	1	1	1	6	.00	1	1	1	1	1	1	1	1	8	.00	2	2	1	1	6	.50	1	1	1	4	2	1	16	.67
15	4	5	4	5	5	5	28	.67	4	5	5	3	3	5	5	3	33	.13	4	5	5	5	19	.75	4	4	4	4	4	4	20	.40
16	5	4	4	5	4	4	26	.33	4	4	4	3	3	4	4	4	30	.75	3	4	4	4	15	.75	4	4	4	4	4	3	28	.83
17	1	4	5	5	5	5	25	.17	4	5	4	2	1	4	5	4	29	.63	4	4	4	5	17	.25	4	5	4	1	4	4	26	.67
18	4	4	3	3	5	4	23	.83	4	5	4	3	2	4	5	5	32	.00	4	5	5	4	18	.50	4	4	3	4	3	3	25	.10
19	5	5	5	5	5	5	30	.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	.00	5	5	5	5	20	.00	5	5	5	5	5	5	30	.00
20	4	4	3	3	5	4	28	.33	4	4	4	3	4	5	4	4	32	.00	4	3	3	4	14	.50	4	4	4	4	3	4	28	.83
21	4	5	3	4	3	5	24	.00	3	3	2	2	2	3	5	5	25	.13	3	4	3	4	14	.50	4	4	3	3	3	4	25	.10
22	5	5	3	4	4	4	25	.17	4	4	4	3	3	4	4	4	30	.75	4	4	4	4	16	.00	4	4	4	4	4	4	20	.40
23	3	4	4	3	4	3	21	.50	3	4	4	4	3	2	4	4	28	.50	2	4	2	3	11	.75	4	2	3	2	4	4	19	.77
25	5	5	5	4	3	4	24	.00	5	4	4	3	3	3	3	4	23	.00	4	3	3	4	13	.00	4	4	4	4	3	2	23	.33

No	Pendidikan (X1)						Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa Y
4							6	.33									9	.63					4	.50							1	.50
25	5	5	5	5	1	5	26	.33	5	5	5	1	1	1	5	5	28	.50	5	5	2	5	17	.25	5	5	5	5	5	5	30	.50
26	5	5	5	5	5	5	30	.00	1	1	1	5	3	5	1	4	21	.63	3	2	1	3	9	.25	2	3	5	3	2	4	19	.17
27	3	4	3	4	4	5	23	.83	4	4	5	3	4	1	4	3	28	.50	4	4	5	4	17	.25	5	4	5	5	5	4	28	.67
28	4	5	5	5	5	5	29	.83	5	5	5	4	5	4	4	5	37	.63	4	5	5	5	19	.75	4	4	4	4	5	5	23	.63
29	4	4	4	4	3	3	22	.67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	.00	4	2	3	4	13	.25	4	3	4	4	3	2	23	.33
30	3	3	3	3	3	3	18	.00	3	3	3	3	3	3	3	3	24	.00	3	3	3	3	12	.00	3	3	3	3	3	3	18	.00
31	4	4	3	5	4	5	25	.17	5	5	4	4	4	4	4	5	35	.38	4	4	4	5	17	.25	3	5	5	5	4	4	23	.63
32	4	4	4	3	4	4	23	.83	3	4	3	3	2	3	3	4	25	.13	3	4	3	3	13	.25	4	4	3	3	4	4	26	.77
33	4	4	4	4	4	4	24	.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	.00	4	4	4	4	16	.00	4	4	4	4	4	4	20	.40
34	4	5	5	4	5	5	28	.67	5	5	5	4	4	4	5	5	37	.63	5	5	5	5	20	.00	5	4	5	5	5	4	28	.67
35	4	4	3	4	4	3	22	.67	2	3	3	2	1	2	3	4	20	.50	3	3	3	3	12	.00	3	3	3	3	3	3	18	.00
3	5	5	5	5	5	5	35	.5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	.5	5	5	5	5	25	.5	5	5	5	5	5	5	35	.5

No	Pendidikan (X1)							Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)						Pendapatan PNS (Y)											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa Y	
6							0	.000									0	.000												0	.000		
37	4	4	4	4	4	4	24	.400	4	4	4	1	3	4	4	4	28	.500	4	5	4	4	4	17	.255	4	4	4	4	5	5	26	.433
38	5	4	4	5	5	5	28	.677	4	4	4	5	5	4	5	5	36	.500	4	5	5	5	5	19	.755	5	5	5	4	4	5	28	.687
39	3	3	3	3	4	4	20	.333	3	3	4	2	3	4	4	4	27	.388	4	4	3	4	4	15	.755	3	3	3	3	3	3	18	.300
40	5	5	4	4	5	4	27	.500	4	4	4	4	5	1	5	5	32	.400	5	4	4	3	4	16	.600	5	4	5	3	2	5	24	.400
41	4	4	5	5	4	4	26	.333	2	2	2	4	4	2	2	4	22	.755	4	4	4	4	4	16	.600	2	2	2	2	4	2	14	.333
42	3	3	3	5	4	4	22	.667	3	3	3	4	3	3	4	3	26	.255	3	3	3	3	3	12	.200	3	3	3	3	3	3	18	.300
43	5	5	5	5	5	5	30	.600	5	4	4	4	4	4	4	4	33	.433	4	4	4	4	4	16	.600	4	4	4	4	4	4	24	.400
44	5	5	5	5	5	5	30	.600	5	5	5	4	5	4	5	5	38	.755	4	4	4	4	4	16	.600	5	4	4	4	4	3	24	.400
45	4	4	4	4	5	4	25	.417	4	4	4	4	4	4	4	5	33	.533	4	5	4	5	5	18	.580	5	4	5	4	4	4	26	.433
46	4	4	4	4	4	5	25	.417	5	5	5	5	5	5	5	5	40	.600	4	4	4	4	4	16	.600	5	5	5	5	5	5	30	.500
47	5	4	5	4	4	5	27	.500	5	5	3	4	4	4	4	4	33	.533	5	4	4	3	4	16	.600	4	4	2	3	4	4	25	.417
48	5	5	5	5	4	4	24	.400	5	5	5	4	4	5	4	5	34	.555	5	4	4	4	4	14	.444	5	5	5	5	5	5	35	.583

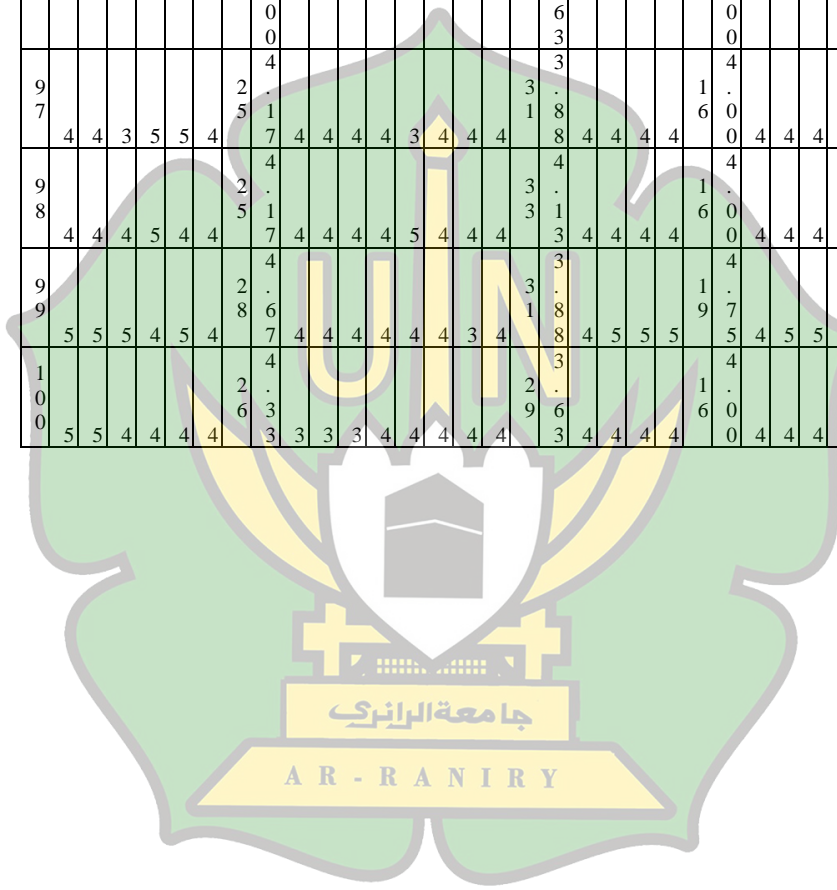
No	Pendidikan (X1)							Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)																
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa Y				
8							8	.67									7	.63							7	.25							0	.00		
49	5	5	5	5	5	5	30	.50	5	4	5	4	5	4	4	5	36	.50	5	5	4	5	5	5	19	.75	5	5	5	4	5	5	5	29	.83	
50	5	5	5	5	5	5	30	.50	4	5	5	5	5	5	5	5	39	.88	4	5	5	5	5	5	19	.75	5	5	5	5	5	5	5	30	.00	
51	5	5	5	5	5	5	30	.50	5	5	4	5	5	5	5	5	39	.88	5	5	5	5	5	5	20	.00	5	5	5	5	5	5	5	30	.00	
52		4	4	4	4	3	4	.38		5	5	4	4	4	4	3	32	.00			3	4	4	4	15	.75		4	4	4	4	4	4	4	20	.40
53		5	5	5	5	3	4	.57		4	4	4	4	5	4	5	33	.11			5	5	5	5	20	.00		4	4	4	4	4	4	4	20	.40
54		4	4	4	4	3	3	.26		4	4	4	4	4	3	4	41	.88			5	5	4	4	18	.50		4	4	4	4	4	4	4	20	.40
55		3	3	3	4	3	4	.33		4	3	3	4	4	3	3	42	.58			4	4	4	4	16	.00		4	3	3	3	3	4	11	.25	.10
56		5	5	5	5	5	5	.50		5	4	5	5	4	5	5	47	.66			5	5	5	5	20	.00		5	5	5	5	5	5	5	30	.00
57		4	5	5	5	5	5	.83		5	5	5	5	5	5	4	39	.88			5	5	5	5	20	.00		4	5	5	5	5	4	4	26	.87
58		4	4	4	4	4	3	.33		4	4	4	4	4	4	3	30	.77			5	5	4	5	19	.75		4	4	4	4	4	4	4	20	.40
59		4	3	3	4	4	3	.51		5	4	4	4	4	4	4	33	.11			4	3	4	4	15	.75		4	3	3	4	4	4	4	27	.67
6	5	4	5	5	4	5	2	.44	4	4	4	4	4	4	4	4	34	.44	5	5	5	5	5	2	5	.44	4	5	5	4	4	4	4	4	24	.44

No	Pendidikan (X1)							Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y
							Refa - X1									Refa - X2					Refa - X3							Refa - Y
0							8									2												6
61							3									3												4
62							2									3												4
63							2									3												4
64							2									3												4
65							2									3												3
66							2									3												4
67							2									3												4
68							2									3												4
69							1									2												1
70							2									2												3
71							2									3												4
7							2									3												4

No	Pendidikan (X1)						Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa - X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa - X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa - X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa - Y		
2							6	.33									2	.00						9	.75							6	.33	
73							2	.50									2	.96						1	.72								2	.67
74							1	.83									2	.96						1	.32								1	.80
75							2	.40									3	.20						1	.00								2	.17
76							2	.83									3	.13						1	.00								2	.40
77							2	.83									3	.20						1	.00								2	.17
78							2	.83									3	.18						1	.00								2	.17
79							2	.51									3	.88						1	.00								2	.83
80							2	.40									2	.96						1	.00								2	.33
81							2	.40									3	.20						1	.72								2	.17
82							2	.40									3	.53						1	.60								2	.00
83							2	.67									2	.50						1	.58								2	.67
8	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	5	2	3		

No	Pendidikan (X1)							Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa - X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa - X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa - X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa - Y	
4							7	.83									0	.75					6	.60							0	.33	
85							30	.50	4	4	4	4	4	4	5	5	35	.38	5	5	4	4	18	.40	4	4	4	4	5	5	26	.43	
86							28	.67	4	5	5	5	5	4	4	3	35	.38	5	5	4	5	19	.75	4	4	4	4	4	4	24	.40	
87							26	.33	4	4	4	4	4	3	4	4	31	.88	4	4	5	5	18	.50	4	5	5	5	4	4	27	.57	
88							23	.83	4	3	3	4	4	3	4	4	29	.66	5	5	5	5	20	.00	4	4	3	3	3	4	21	.50	
89							24	.40	5	4	5	5	4	5	3	4	35	.33	4	4	4	4	16	.00	4	4	3	4	4	5	4	20	.40
90							27	.50	5	5	5	5	5	5	4	4	38	.75	5	4	4	3	15	.75	5	4	4	4	4	4	4	20	.40
91							23	.83	5	4	3	4	4	4	4	4	32	.00	5	5	4	4	18	.50	4	4	4	4	4	4	4	20	.40
92							30	.00	5	1	4	3	3	4	5	4	29	.66	3	5	5	5	20	.00	4	5	5	5	5	4	28	.67	
93							23	.83	4	4	4	5	3	4	3	4	31	.88	4	4	5	4	17	.25	5	5	2	2	4	4	1	25	.10
94							24	.00	4	4	4	4	4	4	4	5	33	.11	3	5	5	5	20	.00	4	4	4	4	4	5	5	27	.41
95							16	.67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	.00	4	4	4	3	15	.75	5	2	4	4	4	4	4	27	.67
9	4	4	4	4	4	4	24		5	5	5	5	5	4	4	34		4	4	4	4	14		5	4	4	4	4	4	4	24		

No	Pendidikan (X1)						Masa Kerja (X2)								Penempatan Kerja (X3)				Pendapatan PNS (Y)															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Refa - X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Refa - X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3	Refa - X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Refa - Y		
6							4	.00									7	.63						6	.00							5	.17	
97							4	.4									3	.3						1	.4							2	.4	
98	4	4	3	5	5	4	25	.7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	.8	4	4	4	4	4	1	.0	4	4	4	4	4	4	4	2	.0
99	4	4	4	5	4	4	25	.7	4	4	4	4	5	4	4	4	3	.3	4	4	4	4	4	1	.0	4	4	4	4	4	4	4	2	.0
100	5	5	5	4	5	4	28	.7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	.8	4	5	5	5	5	1	.7	5	4	5	5	5	4	2	.6	
100	5	5	4	4	4	4	26	.3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	.9	3	4	4	4	4	1	.0	4	4	4	4	3	4	2	.8	



Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rerata_X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.603**	.580**	.481**	.469**	.477**	.749**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
X1.2	Pearson Correlation	.603**	1	.577**	.482**	.567**	.576**	.791**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
X1.3	Pearson Correlation	.580**	.577**	1	.584**	.553**	.622**	.813**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
X1.4	Pearson Correlation	.481**	.482**	.584**	1	.539**	.584**	.762**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
X1.5	Pearson Correlation	.469**	.567**	.553**	.539**	1	.763**	.823**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
X1.6	Pearson Correlation	.477**	.576**	.622**	.584**	.763**	1	.848**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	
Rerata_X1	Pearson Correlation	.749**	.791**	.813**	.762**	.823**	.848**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100	100	100	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Rerata_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.682**	.653**	.385**	.363**	.330**	.464**	.314**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

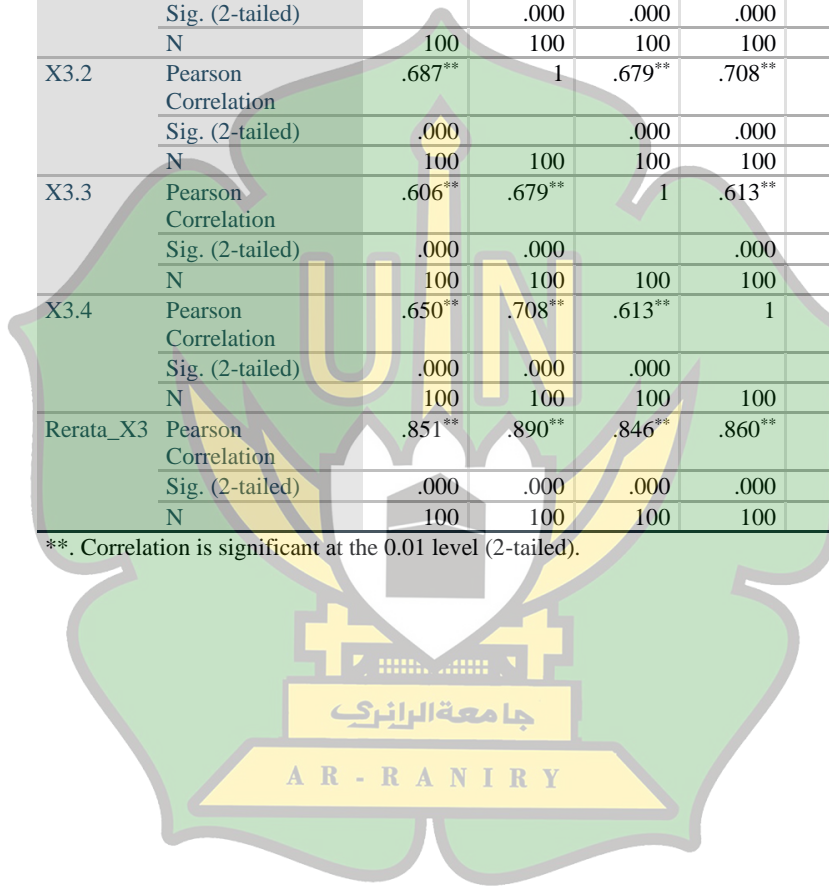
X2.2	Pearson Correlation	.682**	1	.730**	.281**	.215*	.262**	.444**	.271**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.031	.008	.000	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.653**	.730**	1	.260**	.365**	.307**	.427**	.229*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.000	.002	.000	.022	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.385**	.281**	.260**	1	.644**	.460**	.156	.192	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.009		.000	.000	.122	.056	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.363**	.215*	.365**	.644**	1	.427**	.218*	.190	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000		.000	.030	.058	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.330**	.262**	.307**	.460**	.427**	1	.258**	.250*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.002	.000	.000		.009	.012	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.464**	.444**	.427**	.156	.218*	.258**	1	.498**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.122	.030	.009		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.314**	.271**	.229*	.192	.190	.250*	.498**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.022	.056	.058	.012	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rerata_X2	Pearson Correlation	.774**	.711**	.730**	.653**	.668**	.628**	.637**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Rerata_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.687**	.606**	.650**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.687**	1	.679**	.708**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.606**	.679**	1	.613**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.650**	.708**	.613**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Rerata_X3	Pearson Correlation	.851**	.890**	.846**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Rerata_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.517**	.460**	.307**	.460**	.546**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.517**	1	.733**	.608**	.652**	.561**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.460**	.733**	1	.704**	.606**	.430**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.307**	.608**	.704**	1	.600**	.273**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.460**	.652**	.606**	.600**	1	.406**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.546**	.561**	.430**	.273**	.406**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Rerata_Y	Pearson Correlation	.692**	.871**	.852**	.760**	.798**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Reliability Statistics

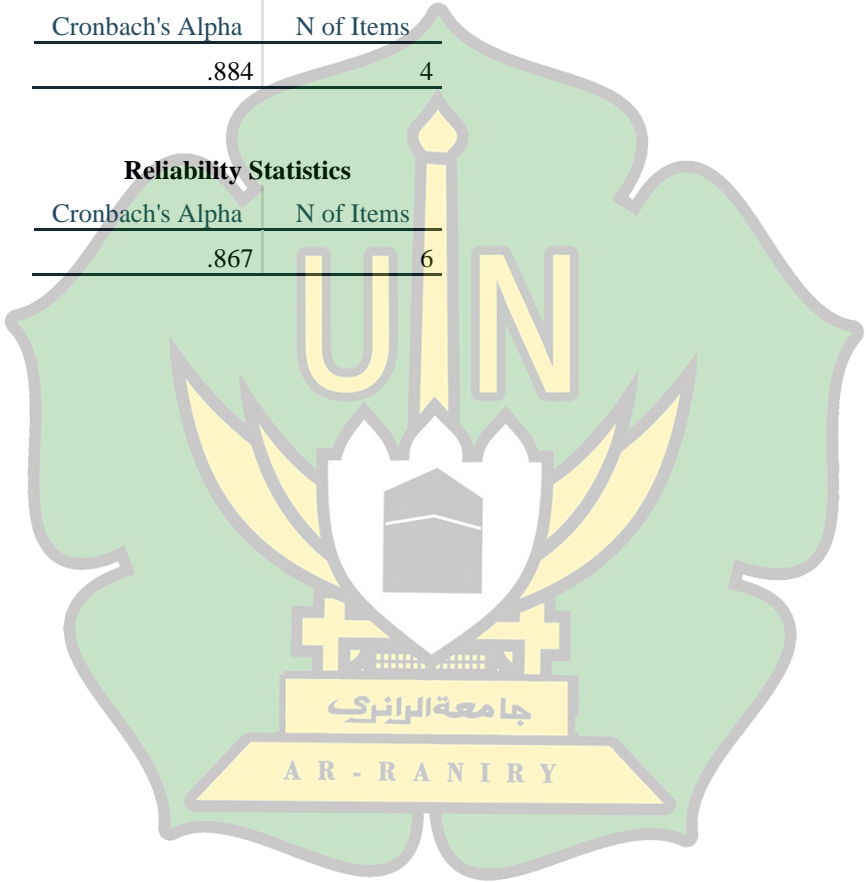
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6



Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

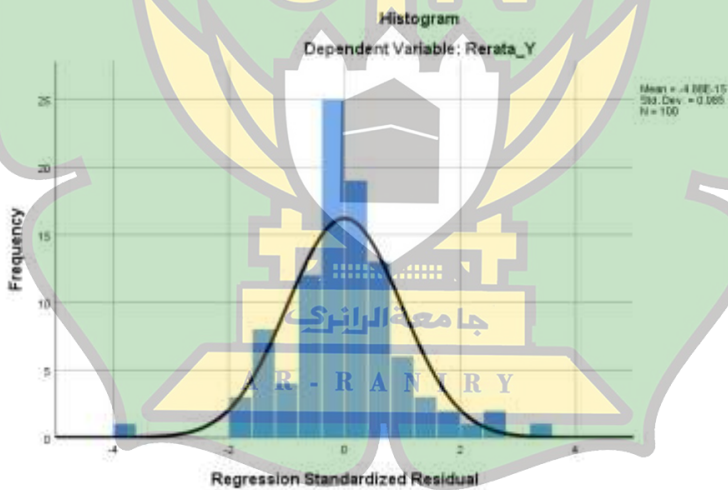
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

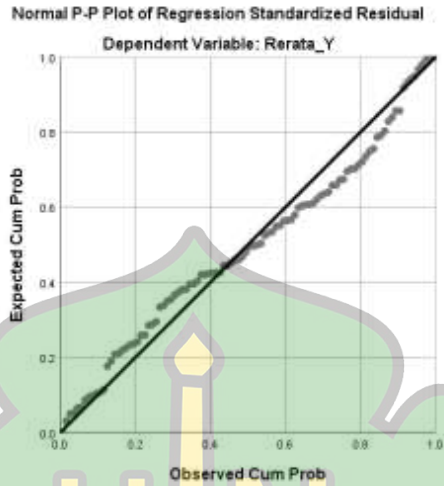
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33255233
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.071
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

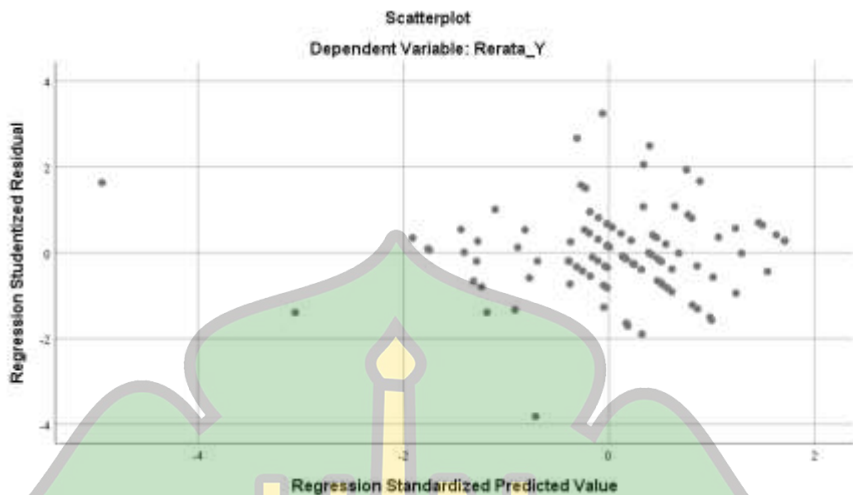




Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.319	.164		1.951	.054
	Rerata_X1	.065	.046	.198	1.412	.161
	Rerata_X2	-.107	.056	-.275	-1.923	.057
	Rerata_X3	.017	.049	.051	.345	.731

a. Dependent Variable: Abs_Res



Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan (X_1)	.509	1.965
	Masa Kerja (X_2)	.486	2.056
	Penempatan Kerja (X_3)	.459	2.178

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Rerata_Y	3.9536	.64938	100
Rerata_X1	4.0600	.70282	100
Rerata_X2	3.8899	.59638	100
Rerata_X3	4.1175	.70034	100

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.730	.33771

a. Predictors: (Constant), Rerata_X3, Rerata_X1, Rerata_X2

b. Dependent Variable: Rerata_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.799	3	10.266	90.018	.000 ^b
	Residual	10.949	96	.114		
	Total	41.748	99			

a. Dependent Variable: Rerata_Y

b. Predictors: (Constant), Rerata_X3, Rerata_X1, Rerata_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.085	.240		.354	.724		
	Rerata_X1	.278	.068	.301	4.114	.000	.509	1.965
	Rerata_X2	.384	.082	.353	4.707	.000	.486	2.056
	Rerata_X3	.302	.072	.326	4.225	.000	.459	2.178

a. Dependent Variable: Rerata_Y