

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Instansi Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

Secara Geografis Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo sebagai Kejaksaan Negeri yang berkedudukan di wilayah daerah Kota Probolinggo dan salah satu bagian dari wilayah Kejaksaan Tinggi Jawa Timur, memiliki luas wilayah hukum 56,66 kilometer persegi (Km²), dengan jumlah penduduk lebih dari 180.699 Jiwa. Terdiri dari Dewasa 60.089 Laki-laki dan 40.411 Perempuan; Anak-anak 38.994 laki-laki dan 41.205 Perempuan.

Pada periode tahun 2020 telah terukir berbagai kegiatan dari Kejaksaan baik yang merupakan prestasi keberhasilan maupun, rekaman beberapa peristiwa yang mewarnai munculnya berbagai persoalan yang melemahkan kredibilitas Institusi Kejaksaan, sehingga masih dirasakan belum dapat memuaskan semua pihak dengan segala kelebihan dan keterbatasan, hal tersebut senantiasa dipergunakan untuk instropeksi dan mawas diri bagi pengabdian jajaran Kejaksaan khususnya Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo dalam melaksanakan penegakkan hukum. Kejaksaan tidak dapat bertindak di luar rambu-rambu hukum, yang merupakan asas legalitas yang bersifat universal dan mengikat bagi seluruh aparat penegak hukum dalam bertindak, kesenjangan antara harapan dan kenyataan tersebut pada periode tahun

2020 harus dicapai oleh jajaran Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo secara optimal.

Pembaharuan Kejaksaan dalam aspek organisasi. Tata kerja dan sumber daya manusia serta manajemen teknis perkara dan pengawasan, merupakan program prioritas yang harus direspon atas Reformasi Birokrasi dalam rangka mendukung tekad pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*clean governance dan good governance*).

Sejalan dengan hal itu, pemberdayaan sumber daya manusia diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja yang profesional, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berhasil guna. Profesionalisme memerlukan pembenahan dan penguatan elemen dan unsur pendukung yaitu baik terhadap pelaku pelaksana, dalam hal ini adalah Jaksa dan seluruh pegawai Kejaksaan maupun terhadap sarana dan prasarana pendukung guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat pencari keadilan.

Pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Fungsi pelayanan publik menjadi salah satu fokus perhatian dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah khususnya Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo, dan umumnya Kejaksaan RI. Oleh karenanya untuk menunjang peningkatan kinerja Instansi dalam memberikan pelayanan kepada para pencari keadilan perlu didukung oleh berbagai fasilitas

penunjang pelayanan publik yang harus lebih didekatkan pada masyarakat, sehingga mudah dipahami dan dimengerti oleh masyarakat.

Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Inpres No.7 Tahun 1999), dan Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah (SK Menpan No.KEP/25/M.PAN/2/2004. Sebagai langkah untuk menghilangkan citra buruk, berbelit-belit, lamban, dan menghindari kesan tidak optimalnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya pencari keadilan, namun pelayanan publik yang prima tidak hanya dilakukan kepada masyarakat pencari keadilan saja, akan tetapi kepada pihak Kepolisian atau Instansi penegak hukum lainnya, para Pengacara, LSM, Wartawan media cetak/elektronik sebagai stakeholder pelayanan publik.

Tercapainya aparat Kejaksaan yang Profesional dan Berintegritas berlandaskan nilai-nilai luhur Satya Adhi Wicaksana (TRI KRAMA ADHYAKSA) demi terciptanya kepastian hukum dalam rangka mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik Tahun 2012.

Bahwa tujuan dari Reformasi Birokrasi Kejaksaan RI adalah perubahan pola pikir (*mind set*), budaya kerja (*culture set*) dan perilaku (*behaviour*). Proses perubahan/pembaharuan ini dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, oleh karena itu bila dilihat dari tujuannya reformasi ini membutuhkan kerja keras serta komitmen yang kuat dari seluruh jajaran Kejaksaan.

4.1.1 Tujuan Berdirinya Instansi

Adapun tujuan berdirinya instansi kejaksaan negeri kota probolinggo sebagai salah satu instansi pemerintahan adalah untuk melayani masyarakat dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pelayanan hukum antara lain adalah

- a. Pelayanan hukum gratis
- b. Pelayanan informasi publik
- c. Jaksa Pengacara Negara (JPN)
- d. Pelayanan pengambilan tilang
- e. Program Jaksa Masuk Sekolah (JMS) dan Jaksa Menyapa (JM)

4.1.2 Lokasi

Terletak di Jalan Mastrip No.7, Kecamatan Kanigaran, Kota Probolinggo. Kantor kejaksaan negeri kota probolinggo memiliki tempat yang cukup strategis, sehingga dapat memudahkan masyarakat dalam mengakses lokasinya untuk mendapatkan pelayanan yang maksimal dari instansi tersebut dan dengan lokasi yang mudah di akses dapat memudahkan masyarakat baik dari dalam atau luar daerah mudah untuk mengakses tempatnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Pengorganisasian dan pengaturan mekanisme kerja sangat penting dalam menentukan kelancaran tugas-tugas yang ada di perusahaan tersebut. Dengan pengorganisasian akan tercipta pembagian tugas yang baik dan mekanisme kerja yang teratur. Pembagian tugas dan bagian-

bagian serta unit terkecil di dalam sebuah organisasi cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Anggota organisasi diberikan tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas.

Begitu juga yang ada pada satuan kerja Instansi Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo yang memiliki struktur organisasi yang mengatur bagian dalam setiap bidang unit kerja didalamnya, berikut merupakan struktur organisasi pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo menurut sumber data tahun 2022

4.1.4 Uraian Tugas Struktur Organisasi Setiap Jabatan Pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

a. Kepala Kejaksaan Negeri

Tugas dari Kepala Kejaksaan Negeri sebagai berikut :

- 1) Menjalankan dan memimpin pelaksanaan tugas, fungsi, kewenangan di Kejaksaan Negeri
- 2) Melaksanakan fungsi pengawasan terhadap setiap bidang yang diamanatkan kepada Kepala Sub Bagian Pembinaan dan para Kepala Seksi
- 3) Melakukan evaluasi kinerja terhadap seluruh bidang untuk kemudian dilaksanakan sebagai perintah
- 4) Melaksanakan kerjasama dengan instansi lain sebagai aparat penegak hukum

b. Kepala Sub Bagian Pembinaan

Tugas dari Kepala Sub Bagian Pembinaan sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perintah Kepala Kejaksaan Negeri
- 2) Melakukan pembinaan kepada seluruh pegawai untuk kemudian disampaikan kepada Kepala Kejaksaan Negeri
- 3) Melakukan tata kelola setiap bagian instansi Kejaksaan Negeri
- 4) Evaluasi kinerja kepada para staf

c. Kepala Seksi

Tugas dari Kepala Seksi sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan tugas dan fungsi setiap bidang

- 2) Melaksanakan perintah Kepala Kejaksaan Negeri
- 3) Evaluasi kinerja kepada staf masing-masing
- 4) Bekerjasama dengan bidang lain untuk melaksanakan koordinasi kinerja

d. Kepala Urusan

Tugas dari Kepala Urusan sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perintah Kepala Kejaksaan Negeri
- 2) Melaksanakan perintah Kepala Sub Bagian Pembinaan
- 3) Mengawasi kinerja staf

e. Kepala Sub Seksi

Tugas dari Kepala Sub Seksi sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perintah Kepala Kejaksaan Negeri
- 2) Melaksanakan perintah Kepala Seksi masing-masing
- 3) Mengawasi kinerja staf masing-masing
- 4) Menyampaikan laporan kinerja kepada atasan langsung

f. Staf

Tugas dari staf sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perintah pimpinan
- 2) Melaksanakan tugas sesuai pedoman

4.1.5 Tenaga kerja

Adapaun daftar tenaga kerja dan posisi jabatannya yang ada di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo, sebagai berikut :

Tabel 3
Daftar Tenaga Kerja dan Posisi Jabatan Pegawai
Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

a. Aparatur Sipil Negara (ASN)

NO	NAMA PEGAWAI	POSISI JABATAN
1	Hartono, S.H, M.H	Kepala Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo
2	I Gn Agung Wira Anom S, S.H	Kepala Sub Bagian Pembinaan
3	Thesar Yudi Prasetya, S.H., M.H	Kepala Seksi Intelijen
4	Rio Vernika Putra, S.H	Kepala Seksi Tindak Pidana Umum
5	Rio Rozada Situmeang, S.H	Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus
6.	Gigih Benah Rendra, S.H, M.H	Kepala Seksi Perdata & Tata Usaha Negara
7.	Yusuf Kurniawan Abadi, S.H	Kepala Seksi Pengelolaan Barang Bukti & Barang Rampasan
8.	Alfi Zuhro, S.H	Jaksa Fungsional
9.	Nani Susilowati, S.H	Jaksa Fungsional
10.	Tiar Yustianno, S.H	Kepala Sub Seksi
11.	R. Iman Pribadi, S.H	Kepala Sub Seksi
12.	Monica Sevi Herawati, S.H	Kepala Sub Seksi
13.	Metta Yulia Kusumawati, S.H	Jaksa Fungsional
14.	Sugeng Hariyono, S.H	Auditor
15.	Wiwini Dwi Utami, S.H	Kepala Urusan Daskrimti
16.	Khudori, S.H	Kepala Urusan Kepegawaian
17.	Arief Zunaeddy, S.H	Kepala Urusan Keuangan

18.	Rio Bambang Prihambodo, S.H	Auditor Keuangan
19.	Toni Sumartono	Kepala Urusan Perlengkapan
20.	Yudhi Krisna Wijaya	Staf Pembinaan
21.	Azhar Rizqi Wicaksana, S.H	Staf Intelijen
22.	Andri Mohammad Zaini, S.Kom	Staf Barang Bukti dan Barang Rampasan
23.	Mia Arum Yuliyani, S.H	Staf Datun
24.	Ronal Sismila Bahtera	Staf Pembinaan
25.	Farizal Anas	Staf Pembinaan
26.	Raden Yudha Pratama Rahayu, A.Md	Staf Intelijen
27.	Ni Made Dwi Sagitarini, A.Md	Staf Datun
28.	Santi Nuriyah, A.Md	Staf Pembinaan
29.	Tinarso Husein Hanafi	Staf Pembinaan
30.	M. Dedi Siswanto	Staf Pembinaan
31.	Dwi Yanuar Andryono	Staf Pidum
32.	Linda Vidya Kurniawati	Staf Pidum
33.	Michael Alam Indra Tjahyo Putra	Staf Pidum

b. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

NO	NAMA PEGAWAI	POSISI JABATAN
1.	Purwanto	Pramubakti
2.	Samsul Arifin	Pramubakti

3.	Bayu Krisna	Pramubakti
4.	Erlin Yuliawati	Pramubakti
5.	Bhakti Setiawan. A	Pramubakti
6.	Beni Handika	Pramubakti
7.	Laely Dwi Rahmawati	Pramubakti
8.	Sheylamita Azahra	Pramubakti
9.	Candra	Pramubakti
10.	Febriana Putri Bintari	PTSP
11.	Dewi Karunia Pamungkas	PTSP

Sumber data : Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo, 2022

Berdasarkan status kepegawaian, jumlah pegawai Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo sebanyak 44 (empat puluh empat) orang yang terdiri dari :

Tabel 4
Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	ASN	23 orang
2.	CASN	10 orang
3.	PPNPN	11 orang
Jumlah		44 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

4.1.6 Deskripsi Data Responden

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan satu faktor untuk memperoleh dan mendukung hasil penelitian, yaitu Pengaruh *Passion dan reward* di Kejaksaan Negeri kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang pegawai yang terdiri dari ASN dan PPNPN.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat kita lihat dari distribusi responden menurut umur, pendidikan, jenis kelamin dan lama Bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 5
Responden berdasarkan Tingkat Umur

Data
yang

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 40 tahun	29	66%
2	40 - 50 tahun	10	23%
3	>50 tahun	5	11%
Jumlah		44	100%

Sumber :
Primer
diolah ,
2022.

Berdasarkan Tabel 5 di atas data responden berdasarkan usia, dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-40 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 66%, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23% dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11%. Jadi jumlah pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo yang paling banyak adalah pegawai yang berusia 20-40 tahun.

Tabel 6
Responden berdasarkan pendidikan

No.	Jenis pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA	19	43%
2	D3	3	7%
2	S1	19	43%
3	S2	3	7%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas data responden berdasarkan jenjang pendidikan, pegawai berpendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 43%, Pegawai berpendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 7%, Pegawai berpendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 43%, yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 7% dari total jumlah responden. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah pendidikan SMA dan S1.

Tabel 7
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	70%
2	Perempuan	13	30%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 tentang data responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) dapat diketahui bahwa pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 70%,

sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 dengan persentase 30%. Dengan demikian kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 8
Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	15	34%
2	5- 10 tahun	8	18%
3	>10 tahun	21	48%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 8 data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat diketahui bahwa lebih banyak yang bekerja di atas 10 tahun yaitu sebesar 48% atau setara dengan 21 orang responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo rata-rata bekerja di atas 10 tahun, yang berarti masih banyak staf atau pegawai muda yang baru bekerja di instansi tersebut.

4.1.7 Deskripsi Variabel Dependen dan Independen

1. Variabel *Passion*

Untuk menentukan distribusi skor variabel *passion* yang termasuk sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel *passion* dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Passion*

No.	Item pernyataan	Pernyataan (X_i)					
		SS	S	KS	TS	ST S	JUM LAH
1	Pernyataan 1	5	10	16	11	2	44
2	Pernyataan 2	6	13	13	10	2	44
3	Pernyataan 3	4	12	14	12	2	44
4	Pernyataan 4	5	12	14	12	1	44
5	Pernyataan 5	7	15	12	10	0	44
Jumlah		27	62	69	55	7	220
Persentase		12%	28%	31%	25%	4%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner variabel *passion* di atas menunjukkan bahwa presentase dari jumlah 44 responden didapatkan hasil berikut: Sangat Setuju (SS) sebanyak 12%, Setuju (S) sebanyak 28%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 31%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 25%, Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4%

2. Variabel *Reward*

Untuk menentukan distribusi skor variabel *reward* yang termasuk sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel *reward* dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Reward*

No.	Item pernyataan	Pernyataan (X_1)					
		SS	S	KS	TS	ST S	JUM LAH
1	Pernyataan 1	10	16	12	5	1	44
2	Pernyataan 2	5	12	15	10	2	44
3	Pernyataan 3	6	12	13	13	0	44
4	Pernyataan 4	6	12	13	13	0	44
5	Pernyataan 5	6	15	11	11	1	44
Jumlah		33	67	64	52	4	220
Persentase		15%	30%	29%	24%	2%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner variabel *reward* di atas menunjukkan bahwa presentase dari jumlah 44 responden didapatlah hasil berikut : Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS)

sebanyak 29%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 24%, Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2%

3. Variabel Kinerja Pegawai

Untuk menentukan distribusi skor variabel kinerja pegawai yang termasuk sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Kinerja Pegawai dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

No.	Item pernyataan	Pernyataan (X_1)					
		SS	S	KS	TS	ST S	JUM LAH
1	Pernyataan 1	13	14	10	6	1	44
2	Pernyataan 2	7	13	14	9	1	44
3	Pernyataan 3	7	14	12	10	1	44
4	Pernyataan 4	5	13	12	11	3	44
5	Pernyataan 5	17	12	11	4	0	44
Jumlah		49	66	59	40	6	220
Persentase		22%	30%	27%	18%	3%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner variabel *passion* di atas menunjukkan bahwa presentase dari jumlah 44 responden didapatkan hasil berikut :

Sangat Setuju (SS) sebanyak 22%, Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 27%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 18%, Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut adalah hasil pengukuran kuisisioner mengenai uji validitas di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

Tabel 12
Data Hasil Validitas Instrumen (*Passion*)

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (44-2=42)	Keterangan
<i>Passion</i> (x ₁)	1	0.628	0.297	Valid
	2	0.698	0.297	Valid
	3	0.704	0.297	Valid
	4	0.752	0.297	Valid
	5	0.781	0.297	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja

yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,297.

Tabel 13
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel (*Reward*)

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (44-2=42)	Keterangan
<i>Reward</i> (x_2)	1	0.733	0.297	Valid
	2	0.537	0.297	Valid
	3	0.642	0.297	Valid
	4	0.560	0.297	Valid
	5	0.669	0.297	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,297.

Tabel 14
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel kinerja

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (44-2=42)	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.784	0.297	Valid
	2	0.635	0.297	Valid
	3	0.641	0.297	Valid
	4	0.547	0.297	Valid
	5	0.507	0.297	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,297.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Metode uji realibilitas yang digunakan adalah cronbach's alpha. Berikut adalah hasil pengukuran kuisioner mengenai uji realibilitas di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

Tabel 15
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	5 item	0.756	Reliabel
X ₂	5 item	0.616	Reliabel
Y	5 item	0.608	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih besar dari 0,6 - 0,8 maka *reliability* dapat diterima.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016: 103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 16
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,290	2,152		2,458	,018		
<i>Passion</i>	,336	,118	,376	2,859	,007	,774	1,292
<i>Reward</i>	,415	,134	,407	3,103	,003	,774	1,292

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel, yaitu *passion* dan *reward* adalah 1.292. menggunakan besaran *tolerance* (α) dan

Variance Inflation Factor (VIF). Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Dari *output* besar VIF hitung VIF hitung (VIF *Passion*= 1.292. VIF *Reward* = 1.292 < VIF 10) dan semua *tolerance* variabel bebas, (*Passion* = 0,774 atau 77,4 % dan *Reward* = 0,774 atau 77,4 %) di atas 10% atau > 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji autokolerasi

Menurut Ghozali (2016: 107) “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”.

Tabel 17
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,673 ^a	,452	,426	2,550	1,828

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *Passion*

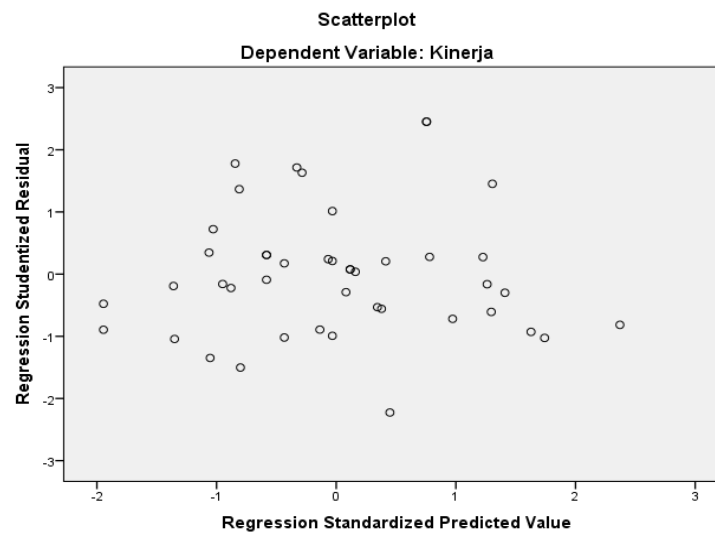
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel Model Summary di atas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.828 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016: 134).



Gambar 2 : *Scatterplot*

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Analisis hasil *output* SPSS scatterplot di atas didapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3 : Hasil Pengujian Probability Plots

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengujian *Normal Probability plots* di atas menunjukkan bahwa titik-titik masih berada di sekitar mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Darwanto & Subagyo *dalam* Sunyoto, 2011: 145)

Tabel 18
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,290	2,152		2,458	,018
	Passion	,336	,118	,376	2,859	,007
	Reward	,415	,134	,407	3,103	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Persamaan koefisien regresi berganda adalah berikut

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

$$Y = 5.290 + 0.336X_1 + 0.415X_2 + 2.152$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 5.290 menyatakan jika tidak ada variabel *passion* (X_1) dan *reward* (X_2) maka akan diperoleh nilai kinerja pegawai sebesar 5.290.
- 2) Koefisien Regresi b_1 (*passion*) = 0.336 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan *reward* akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sebesar 0.336 dengan variabel bebas lainnya berupa *reward* dianggap konstan.
- 3) Koefisien Regresi b_2 (*reward*) = 0.415 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan *passion* akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sebesar 0.415 dengan variabel bebas lainnya berupa *passion* dianggap konstan.
- 4) Diketahui nilai kesalahan pengganggu (*error term*) sebesar 2.152 yang artinya adalah nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau bisa dikatakan bahwa nilai ini diabaikan dalam perhitungan

4.2.4 Analisis Determinasi (R^2)

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai R Square pada tabel berikut:

Tabel 19
Data Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,452	,426	2,550

a. Predictors: (Constant), Reward, Passion

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel di atas yang menunjukkan bahwa R square di hitung dengan $0.452 \times 100\% = 45,2\%$ yang berarti bahwa kinerja pegawai 45,2% dipengaruhi oleh *passion* dan *reward*, sedangkan sisanya sebesar 54,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini seperti disiplin kerja, etos kerja, motivasi kinerja, dll.

4.2.5 Pengujian hipotesis

a. Uji F (uji koefisien regresi secara simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Sunyoto, 2011: 147).

Tabel 20
Uji Koefisien Regresi secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,318	2	110,159	16,942	,000 ^b
	Residual	266,591	41	6,502		
	Total	486,909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Reward*, *Passion*

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Menentukan rumusan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$; Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *passion* dan *reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

$H_a: \beta_i \neq 0$; Ada pengaruh secara signifikan antara *passion* dan *reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

1) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

1) Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 16.942

2) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau $44-2-1 = 41$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel adalah 3.23.

3) Menentukan kriteria pengujian:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.942 > 3,23$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel *reward* (X_1) dan *passion* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 21
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,290	2,152		2,458	,018
	Passion	,336	,118	,376	2,859	,007
	Reward	,415	,134	,407	3,103	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

1) Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *passion* dan *reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

$H_a: \beta_i \neq 0$; Secara parsial ada pengaruh signifikan antara *passion* dan *reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo..

1) Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

2) Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} *passion* yaitu 2.859 dan t_{hitung} *reward* yaitu 3.103.

3) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $44-2-1 = 41$ (2,019) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025).

4) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

a) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.859 \geq 2,019$) (sig. $0,000 \leq 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel *passion* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

b) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3.103 \geq 2,019$) (sig. $0,001 \leq 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel *reward* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

c. *Standardized Beta Coefficients* (Uji Dominan)

Untuk uji ini hanya melihat nilai koefisien betamana yang memiliki pengaruh paling besar secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Variabel X_1 *passion* dengan nilai koefisien beta 0.376

b. Variabel X_2 *reward* dengan nilai koefisien beta 0.407

Jadi variabel X_2 *reward* mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri kota Probolinggo.

Berdasarkan hasil nilai koefisien beta menunjukkan bahwa sesuai *Standardized Beta Coefficients* dengan yang sudah dirumuskan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Passion* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *passion* terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo. Secara Parsial *passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa *passion* di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo sudah cukup baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul (Pengaruh *passion* dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Mahasiswa Dalam Menjalankan Bisnis Terdahulu oleh Stefanus Alvian Halim, 2019) menunjukkan bahwa *passion* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

4.3.2 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo. Secara Parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa *reward* di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo sudah cukup baik.

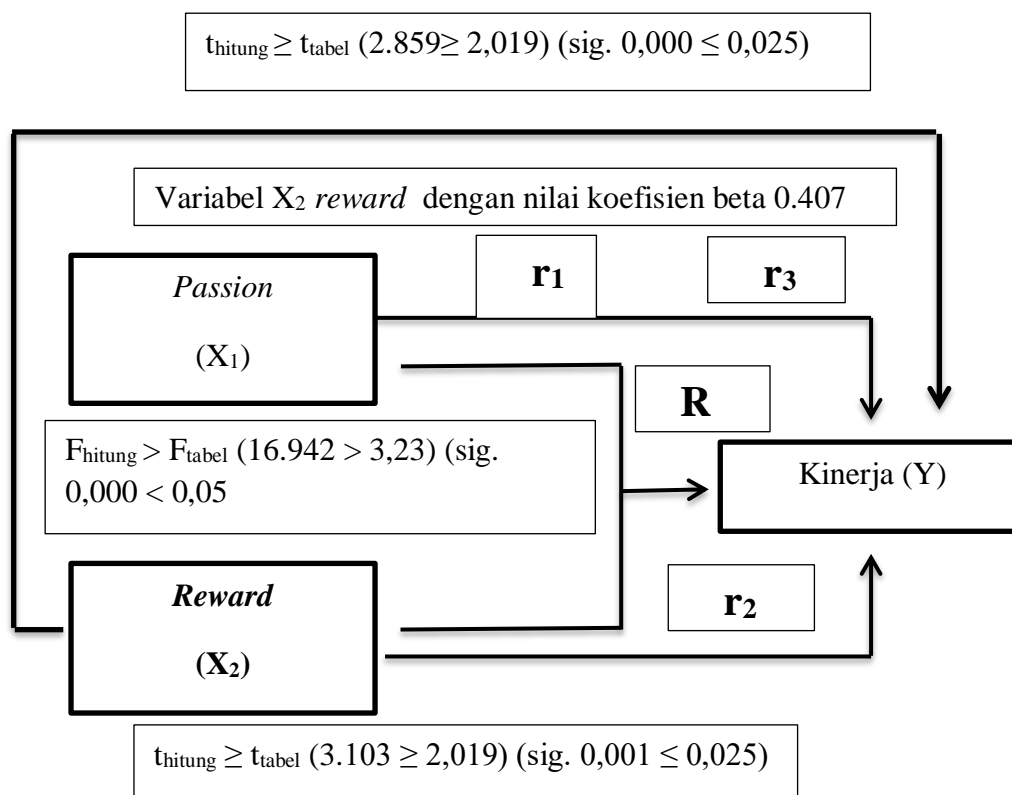
Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul (Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang oleh Ombi Romli, 2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Dominan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo. Untuk variabel *reward* memiliki nilai koefisien tertinggi dari keseluruhan variabel. *Reward* menjadi variabel yang memberikan pengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif dan produktif. Sehingga *reward* berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul (Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang oleh Ombi Romli, 2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.




4.3.4 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 3 : Kerangka Berpikir

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Keterangan :

	Pengaruh Simultan (R)
	Pengaruh Parsial (r^1, r^2)
	Pengaruh Dominan (r^3)

Gambar 3 : Hasil Kerangka Pemikiran

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dapat dibuktikan bahwa variabel *passion* (X1) dan *reward* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 16.942$. Sedangkan dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel *Passion* (X1)