

**PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA YAYASAN NURUL HAYAT CABANG BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)



Oleh:

Mochamad Lutfi

NIM. B94215054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2019**

PERNYATAAN
PERTANGGUNGJAWABAN PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda Tangan di bawah ini, Saya :

Nama : Mochamad Lutfi

NIM : B94215054

Program Studi : Manajemen Dakwah

Alamat : Ds. Mojomalang, Kec. Parengan, Kab. Tuban

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa :

1. Skripsi ini tidak pernah dikumplkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi

Surabaya, 27 Februari 2019



Mochamad Lutfi

B94215054

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Mochamad Lutfi
NIM : B94215054
Jurusan : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi
Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

Skripsi ini telah diperiksa dan di setujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 27 Februari 2019

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

NIP.196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Oleh Mochamad Lutfi Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 01 April 2019

Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan



Dr.H.Abd. Halim, M.Ag.

NIP. 196307251991031003

Penguji I

Dr.H.Ah.Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002

Penguji II

Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 197403032000031001

Penguji III

Ahmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM

NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mochamad Lutfi
NIM : B94215054
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
E-mail address : mazlutfi1412@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang

Bojonegoro

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 April 2019

Penulis

(Mochamad Lutfi)

ABSTRAK

Mochamad Lutfi.2019. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah, Jurusan Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Tujuan penelitian juga untuk mengetahui hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Selain itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis regresi promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif dalam penelitian. Peneliti menggunakan hipotesis asosiatif yang menggunakan metode kausal. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dengan jumlah 17 responden. Hipotesis menunjukkan bahwa prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan berpengaruh signifikan dengan *p Value* 0,00 kurang dari 0,05 yang dapat dilihat dari tabel *Anova* bahwa memiliki pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki hubungan yang kuat atau tinggi sebesar 0,749 yang dapat dilihat dari tabel *Corelation*. Prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar yang dapat dilihat pada tabel *Summary* dengan nilai 56,4 % terhadap promosi jabatan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Model regresi yang digunakan peneliti dapat digunakan prediksi promosi jabatan dengan prestasi kerja di masa yang akan datang. Hal tersebut dikarenakan nilai SEE lebih kecil dari pada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 3,232 dan nilai simpangan baku sebesar 4,799.

Kata Kunci : Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

Daftar Gambar dan Tabel

Gambar 2.1	47
Gambar 4.1	69
Gambar 4.2	94
Tabel 4.1.	70
Tabel 4.2.....	70
Tabel 4.3.....	71
Tabel 4.4.....	72
Tabel 4.5.....	73
Tabel 4.6.....	73
Tabel 4.7.....	74
Tabel 4.8.....	75
Tabel 4.9.....	75
Tabel 4.10.....	76
Tabel 4.11.....	76
Tabel 4.12.....	77
Tabel 4.13.....	78
Tabel 4.14.....	79
Tabel 4.15.....	79
Tabel 4.16.....	80
Tabel 4.17.....	81
Tabel 4.18.....	81
Tabel 4.19.....	82
Tabel 4.20.....	83
Tabel 4.21.....	83
Tabel 4.22.....	84
Tabel 4.23.....	84
Tabel 4.24.....	85
Tabel 4.25.....	86
Tabel 4.26.....	86
Tabel 4.27.....	87
Tabel 4.28.....	87
Tabel 4.29.....	88
Tabel 4.30.....	89
Tabel 4.31.....	89
Tabel 4.32.....	90
Tabel 4.33.....	92
Tabel 4.34.....	93
Tabel 4.35.....	95
Tabel 4.36.....	95
Tabel 4.37.....	96
Tabel 4.38.....	96
Tabel 4.39.....	96
Tabel 4.40.....	97

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun bidang produksi. Sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja. Sumber daya manusia dituntut untuk bekerja maksimal dalam menggapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan, sehingga organisasi perlu memiliki manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹ Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu dikelola atau dimanajemenkan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik agar perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan hal yang positif bagi perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.²

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemberian

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 10

² Simanjuntak, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT RIAU GRAFIKA", E jurnal FISIP Vol 2, 2015, hal 2

Adapun pengertian prestasi kerja menurut para ahli yaitu, menurut Hasibuan, bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, serta waktu”.⁵ Sedangkan menurut Sutrensno, bahwa “Prestasi kerja merupakan sebagian hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.”⁶ Menurut Kaynaz yang dikutip Prasasti, bahwa prestasi kerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan untuk melihat kinerja selama ini.⁷

Dengan prestasi kerja, maka manajer dapat mengetahui kinerja karyawan, sehingga manajer atau perusahaan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan masing sesuai dengan kemampuan atau

⁷ Prasasti, Febrian Aulia. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi pada Bank XYZ KCU Bekasi". E jurnal Vol 2 2016, 249

Menurut Hasibuan, bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga karyawan memiliki kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.¹⁰ Semua karyawan ingin dipromosikan jabatannya, akan tetapi promosi jabatan harus sesuai dengan jabatan yang kosong dan sesuai prestasi maupun kemampuan yang lainnya dalam menduduki jabatan tersebut.¹¹ Dalam promosi jabatan dapat berupa kejujuran, kedisiplinan, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan

⁹ *Ibid*

¹¹ Simanjutak, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT RIAU GRAFIKA". E jurnal FISIP Vol 2, 2015, hal 2

Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dalam masalah prestasi kerja dan promosi jabatan juga melihat landasan dan asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Maka dari itu, Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.¹⁸ Setiap sumber daya manusia memiliki keahlian, pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang berbeda. Selain itu, prestasi kerja juga didasarkan performance.¹⁹

Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro telah memberikan imbalan kepada orang yang berprestasi dengan berbasis promosi jabatan atau pengembangan karir.²⁰ Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro memacu terus kepada sumber daya manusia yang dimiliki untuk bekerja

²⁰ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

dengan keras, memiliki semangat tinggi, berkomitmen, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar.²¹

Promosi jabatan yang dilakukan oleh Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro yang paling utama berdasarkan kinerja atau prestasi yang baik yang dilakukan karyawan, tolak ukur pendidikan akan menjadi penyeimbang dalam promosi jabatan.²²

Promosi jabatan merupakan hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja di lingkungan yayasan. Dengan melihat tersebut, maka penilaian pekerjaan harus dilakukan dengan jujur dan adil tanpa melihat siapa teman siapa lawan, sehingga dari hal tersebut tidak ada yang dirugikan dalam penilaian kerja. Prestasi kerja dan promosi kerja menjadi hal yang sensitif bagi organisasi. Dari latar belakang tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro”**

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro?
3. Dalam analisis regresi, apakah promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dapat diprediksikan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar hubungan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui dalam analisis regresi, apakah promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dapat diprediksikan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini dapat diharapkan mempunyai manfaat dalam bidang manajemen secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan cita-cita semua anggota organisasi. Promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan atau pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tugas dan beban yang lebih tinggi dan dalam pemberian fasilitas maupun pembayaran juga besar sesuai dengan tugas atau beban yang diberikan oleh organisasi.²⁹ Promosi jabatan harus berdasarkan prestasi atau kemampuan anggota, agar

²⁹ I Komang Ardana, Niwayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012) hal. 106

F. Sistematikan Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan dan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan penelitian. Agar lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan antara lain:

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

Pada bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

[illegible]

Bab IV: Penyajian dan Analisis Data

Bab V: Penutup

[illegible]

KAJIAN TEORITIK

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti menemukan judul penelitian judul yang sama sebagai pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Dari hasil output SPSS didapatkan nilai koefisien korelasi di atas dapat dilihat bahwa hubungan penilaian prestasi (X_1) dengan loyalitas (X_2) sebesar 0,487 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif dengan loyalitas menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang makin tinggi diikuti dengan meningkatkan loyalitas. Kemudian hubungan antara penilaian prestasi kerja (X_1) dengan promosi jabatan (Y) sebesar 0,500 termasuk dalam kategori sedang, demikian juga

2. Penelitian selanjutnya oleh Yulia Banyu Rani yang judul penelitiannya “Pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.KK Indonesia”. Dalam hasil pembahasaan, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji validitasn dan reabilitas menyatakan bahwa semua item istrumen dinyatakan valid, karena nilai r hitung di atas nilai r tabel sebesar 0,361 dengan jumlah responden 100 orang. Promosi jabatan memiliki hubungan yang tinggi atau kuat terhadap promosi jabatan sebesar 0,710. Dalam hasil regersi

[illegible]

3. Yuni Andriani dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada P.T Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. Dalam hasil penelitian, peneliti menggunakan SPSS V16.0. Uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap pertanyaan menunjukkan bahwa di atas nilai r tabel 0,2521 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen valid dan reliabel. Penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang sedang dengan nilai sebesar 0,480 terhadap promosi

[illegible]

4. Penelitian selanjutnya oleh Jaka Santosa yang berjudul “ Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di kantor wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan hipotesis asosiatif yang bersifat kausal. Peneliti menggunakan 40 orang sebagai responden penelitian. Peneliti menggunakan SPSS V24.0 dalam menghitung data. Dalam instrumen peneliti menggunakan skala likert sebagai tolak ukur instrumen. Dalam hasil penelitian, uji validitas instrumen dinyatakan valid dengan nilai r hitung diatas r tabel (0,312). Uji realibility instrumen memiliki nilai $\alpha = 0,911$ dan $\alpha = 0,948$. Prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat (0,778) terhadap promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai $\text{sig}, 0,000 < 0,05$. Penilaian prestasi kerja karyawan ini memiliki pengaruh yang besar dengan nilai

[illegible]

60,5%, sisa dari hal tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini memiliki persamaan dengan judul peneliti yaitu prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, hanya saja yang membedakan adalah sampel yang digunakan oleh peneliti.³⁴

5. Penelitian selanjutnya oleh Farda Dwi Cresida yang berjudul “Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan Bank Sumsel Cabang Kapten A. Rivai Palembang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan asosiatif. Berdasarkan hasil analisis bahwa dari hasil analisis regresi linear berganda bahwa nilai $R=0,401$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel kualitas kerja, variabel kuantitas kerja, variabel ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan terhadap promosi jabatan, nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sedang. Penelitian ini memiliki persamaan dengan judul peneliti yaitu prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, hanya saja yang membedakan adalah sampel yang digunakan oleh peneliti³⁵

³⁴ Joko, *Pengaruh Penilaian prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementrisn Hukum dan Hak Asasi Manusi DKI Jakarta*. E jurnal Manajemen Vol 1 2018

³⁵ Cresida, Frda Dwi, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsel* E jurnal 2015

Menurut Sutrenso, bahwa “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan tugas atau aktivitas kerjanya dengan baik.³⁹ Prestasi kerja merupakan hal-hal yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja sangat berguna untuk perusahaan dalam mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja sangat banyak memiliki kegunaan salah satunya dalam promosi jabatan.⁴⁰

³⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 93
³⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 93
³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), 151
⁴⁰ Mashar, Widawaty. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja” E jurnal 2015, 10
⁴¹ Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau menjalankan tugas yang diberikan secara baik dan menyelesaikannya dengan periode waktu yang telah ditentukan.⁴²

Dengan adanya prestasi kerja karyawan, maka organisasi dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di masa yang akan datang, baik mengenai masalah promosi, alih tugas, dan alih wilayah.⁴³

Kebutuhan dalam berprestasi menurut Al-Qur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah SWT.⁴⁴ Didalam Islam, orang yang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, akan tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Inshirah ayat 7-8:

﴿فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ﴾ ﴿وَالِى رَبِّكَ فَارْغَبْ﴾ ﴿٨﴾

Artinya: “Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan

⁴² Akbar Rizky Adhani, “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1225.

⁴³ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4.

⁴⁴ Karina Mustikasari, Skripsi “*Peranan Kegiatan Spiritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)*”, Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2014, 42.

1) Amanah dalam bekerja

- ⁴⁶Karina Mustikasari, Skripsi “*Peranan Kegiatan Spritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)*”, Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2014, 42.

⁴⁸ *Ibid*

2) Faktor Motivasi

Sedangkan menurut Steer yang dikutip oleh Rofi menyatakan, bahwa terdapat tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:⁵³

- ### c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

⁵³ Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang” Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 8

- 1) Kualitas kerja merupakan tingkatan dimana hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan telah mendekati proses sempurna.
- 2) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang atau jumlah unit yang dihasilkan atau jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan kegiatan menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh organisasi.
- 4) Kerjasama merupakan dimana seseorang melakukan aktivitas bersama dalam mengerjakan beban-beban atau tugas yang diberikan organisasi dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁵⁴ Akbar Riziky Adhani, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Manajemen Vol 1 Juli 2013.1226

⁵⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 93

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.⁵⁸

8) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap tindakan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

⁵⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:..Bumi Aksara, 2000) hal 93

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefetifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- 6) Sebagai alat ukur untuk menentukan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya dapat diketahuiminat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- 10) Sebagai untuk memperbaiki mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel, dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisas diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Adapun menurut Rivai, bahwa tujuan prestasi kerja dibagi menjadi beberapa sebagai berikut:⁶²

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- 2) Pemberian imbalan yang serasi
- 3) Mendorong prtanggungjawaban dari karyawan
- 4) Meningkatkan etos kerja
- 5) Meningkatkan motivasi kerja

Adapun menurut Mayasari Tujuan prestasi untuk mengetahui hasil kinerjanya selama ia bekerja, dan menjadi motivasi dalam perbaikana kinerja apabila terjadi penurunan dalam pretasi. Prestasi kerja memberikan umpan balik terhadap karyawan terhadap kinerjanya.⁶³

e. Manfaat Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat memiliki manfaat dalam perencanaan maupun mengambil keputusan bagi organisasi. Keputusan tersebut yang berdampak bagi anggota atau organisasi itu sendiri. Menurut Rosidah, bahwa manfaat penilaian kinerja bagi organisasi sebagai berikut:⁶⁴

⁶² Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo.2005), 25

⁶³ Mayasari, Mega, *"Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi sebagai variabel Moderasi"*, E journal 1manajemen bisnis PNB, Vol 3, 165

⁶⁴ Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003) hal 225

- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai
- Terkadang dalam prestasi kerja tidak berjalan sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Adapun prestasi kerja memiliki kendala-kendala dalam melakukan menilai. Menurut Hasibuan kendala-kendala dalam menilai prestasi kerja adalah sebagai berikut:
- 1) *Halo effect* merupakan kendala dalam penilaian prestasi kerja. *hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai karena umumnya penilai cenderung akan memberikan prestasi baik bagi karyawan yang dikenal atau sahabatnya.
 - 2) *Leniency* adalah kesalahan yang dilakukan penilai, karena

kendala-kendala dalam melakukan menilai. Menurut Hasibuan (2009: 100) kendala-kendala dalam menilai prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Hallo effect* merupakan kendala dalam penilaian prestasi kerja. *hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai karena umumnya penilai cenderung akan memberikan penilaian prestasi baik bagi karyawan yang dikenal atau sahabatnya.
- 2) *Leniency* adalah kesalahan yang dilakukan penilai, karena

5) *Personal bias* adalah menilai yang terjadi karena akibat adanya prasangka-prasangka sebelumnya baik yang positif maupun negatif.

2. Promosi Jabatan (Y)

a. Pengertian Promosi

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, seperti halnya menduduki tahta atau jabatan yang tinggi, memperoleh upah atau kompensasi yang lebih tinggi, dan memperoleh status yang lebih baik lagi. Salah satu untuk mengembangkan karir karyawan adalah dengan promosi.

Promosi merupakan anggota organisasi yang dipindahkan oleh organisasi ke tempat atau posisi yang lebih tinggi yang disertai oleh kewajiban, hak, status, wewenang, dan imbalan yang besar.⁶⁶ Promosi merupakan dambaan semua karyawan. Promosi merupakan penghargaan atau sebuah motivasi yang diberikan organisasi dengan melalui kenaikan jabatan.

Promosi sangat mendorong anggota atau karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Promosi bagi karyawan sangat identik dengan kenaikan pekerjaan, upah, hak, status, dan wewenang.

⁶⁶ Susilo Martoyo, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4"*, BPFE Yogyakarta: 2000, 71

Perpindahan jabatan ke jabatan yang tinggi juga disertai dengan tanggung jawab yang tinggi pula. Promosi juga identik dengan kenaikan upah atau gaji.⁷² Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang. Setiap karyawan ingin dipromosikan sesuai dengan prestasi mereka sendiri. Promosi selalu diikuti dengan tugas dan tanggung jawab berat, seperti halnya semakin tinggi pekerjaan semakin tinggi pula risiko yang dipikul oleh karyawan. Promosi jabatan selalu identik dengan perpindahan.⁷³ Dengan adanya promosi jabatan, maka tanggung jawab karyawan akan menjadi lebih besar dari pada sebelumnya, sehingga karyawan harus hati-hati dalam memperhitungkan dalam menggunakan hak dan wewenangnya di dalam organisasi.⁷⁴ Dengan adanya promosi jabatan, maka tugas, tanggung jawab, gaji, fasilitas serta wewenang akan meningkat pula.⁷⁵

Dengan promosi, karyawan akan memperoleh hal-hal apa yang diinginkan, seperti halnya dijelaskan dalam Al-Qur'an yang berkaian dengan pengangkatan jabatan atau diberikannya kekuasaan yang lebih luas dalam surah Yusuf 54-55.

⁷⁵ Munadiyah. "Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu". E jurnal Administrasi vol 1 no 3, 2015, 254

"Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".⁷⁶

[illegible]

Dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan perpindahan suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dan memiliki kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Jika jabatan karyawan semakin tinggi maka karyawan tersebut memiliki pula tanggung jawab dan upah yang tinggi. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sebelumnya.

Dalam promosi jabatan, organisasi harus mempertimbang secara matang terhadap promosi jabatan yang akan dilaksanakan. Dengan pembilan keputusan yang tidak maksimal, maka kerugian paling besar adalah di organisasi itu sendiri. Maka dari hal itu, organisasi harus mempertimbangkan unsur-unsur dalam promosi jabatan, yaitu:

Kecakapan kerja merupakan hal yang harus dimiliki karyawan, karena dengan kecakapan kerja karyawan akan tangguh dan giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan

⁷⁷ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Al-Khausar:2001)al.483-484

3. Pretasi Kerja

4. Kesempatan

d. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, imbalan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi.

[illegible]

- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan perusahaan.
- 6) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan dan keterampilan kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan jabatan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas bekerjanya semakin meningkat.
- 8) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab perusahaan yang memiliki karyawan yang dipromosikan akan lebih menarik bagi pelamar.

- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan perusahaan.
- 6) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan dan keterampilan kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan jabatan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas bekerjanya semakin meningkat.
- 8) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab perusahaan yang memiliki karyawan yang dipromosikan akan lebih menarik bagi pelamar.

11) Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja⁸¹

e. Indikator Promosi Jabatan

Untuk melakukan promosi jabatan, maka organisasi perlu mengetahui tolak ukur dalam melakukan promosi jabatan. Menurut Hasibuan, bahwa promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat atau indikator pada umumnya sebagai berikut :⁸²

1) Prestasi kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Pegawai yang memenuhi prestasi yang memenuhi syarat akan dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.⁸³

2) Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan baik diantara semua karyawan.

⁸⁰ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia.2006) hal 196

⁸¹ Simanjutak, Winda. *"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RIAU Media Grafika"*. E Jurna Fisip Vol 2, 2015, hal 5

⁸² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 110

⁸³ Munadih. "Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu". E jurnal Administrasi vol 1 no 3. 2015. 254

2) Tingkat pendidikan

Ada sebagian perusahaan memberikan syarat minimal pendidikan agar dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Hal ini mempunyai alasan bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka dapat di harapkan karyawan yang memiliki jalan pemikiran yang lebih baik. Spesialis pendidikan merupakan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sehingga dapat lebih mudah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab.⁸⁷

mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Asas-asas promosi menurut Hasibuan sebagai berikut :⁹⁰

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan asas kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2) Keadilan

Penilai harus jujur dan objektif tidak pilih kasih. Karyawan yang memiliki peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat satu golongan dan keturunan.

3) Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

Adapun menurut Munidah syarat pegawai yang akan dipromosikan jabatannya harus berdasarkan pengalaman, pendidikan, loyalitas, sehingga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja

⁹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:..Bumi Aksara, 2000) hal 115

pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektifitas, dan kemandirian.⁹¹

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kinasambungan antara dua variabel atau lebih didalam penelitian. Untuk memudahkan pembacaan, paradigma penelitian harus dibuat dalam bentuk gambar model dengan mencantumkan rumusan pengolahan statistik untuk menggambarkan alur dan proses pelaksanaan penelitian.⁹²

Prestasi kerja berkaitan erat dengan promosi jabatan. Prestasi kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui prestasi kerja atau kekuatan atau kelemahan pada karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahui tugas tugas yang dibebankan, kecakapan, serta waktu yang dicapai karyawan.⁹³ Dalam kegiatan pelaksanaan prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, atau kenaikan gaji.

Promosi jabatan juga berdasarkan prestasi kerja, sehingga promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan yang lebih tinggi yang disertai penghasilan yang lebih besar dan memiliki kewajiban, status, dan hak yang lebih berat.⁹⁴ Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan

⁹¹ Munadiah. “Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu”. E jurnal Administrasi vol 1 no 3, 2015, 254

⁹² Tim Penyusun, “*Penyusunan Buku Panduan Skripsi Manajemen Dakwah*”, Surabaya: Manajemen Dakwah, 2015. 68.

⁹³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 110

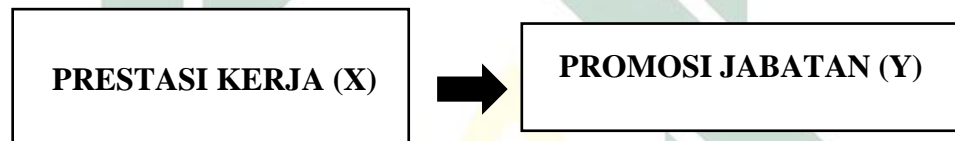
⁹⁴ *Ibid* Hal 107

dipromosikan dan karyawan yang prestasinya menurun akan di demosi atau diadakan pelatihan.

Bagi perusahaan hasil presrtasi kerja pegawai sangat penting, artinya penilaian tersebut dapat menjadi pertimbangan sepertihalnya promosi jabatan, program pelatihan dan program pendidikan, rekrutmen, seleksi, dan pengenalan program.⁹⁵

Gambar 2.1

Kerangka Teori



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁹⁶ Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian,

Ha : Terdapat pengaruh antara prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

Ho : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro

⁹⁵ H.Abbas, Padil, Manajemen sumber daya manusi, Cetakan Pratama 2009 hal 97-98

⁹⁶ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*, (Yogyakarta:Gava Media.2010), hal 25

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif adalah dipenelitian yang penyajian datanya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Penulisan kuantitatif biasanya bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi.⁹⁷

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian yang berjudul pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel dengan menggunakan teori dan mencari generalisasi yang mempunyai prediksi.

Peneliti menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Martono mengatakan, bahwa hipotesis asosiatif merupakan jenis hipotesis yang

⁹⁷ *Ibid*, hal 8

menjelakan hubungan antar variabel.⁹⁸ Menurut Iswati mengatakan, bahwa hipotesis asosiatif adalah pernyataan yang menggabarkan suatu hubungan antar dua variabel atau lebih yang berkaitan dengan sesuatu kasus tertentu.⁹⁹

Hipotesis Asosiatif dibagi menjadi tiga yaitu, hubungan simetris, hubungan timbal balik, dan kausal. Peneliti menggunakan hubungan kausal, karena kausal merupakan hubungan sebab akibat yang berpengaruh terhadap dua variabel atau lebih dari variabel independen dan dependen.¹⁰⁰

Peneliti menggunakan hipotesis asosiatif karena peneliti menggunakan topik penelitian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian di Jl. Pemuda No.12A, Ngrowo, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62119.

C. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan

⁹⁸ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*, (Yogyakarta:Gava Media.2010), hal 26

⁹⁹ Muslich Anshori Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Pusat Penerbitan dan percetakan Unair (AUP).2009). hal 49

¹⁰⁰ Nanang Martono, *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*, (Yogyakarta:Gava Media.2010), hal 24

1. Variabel

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (variabel independen) merupakan apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya

¹⁰³ Muslich Anshori Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Pusat Penerbitan dan percetakan Unair (AUP).2009). hal 57

b. Variabel terikat (Variabel dependen)

2. Indikator

a. Prestasi Kerja (X)

104 *ibid*

105 *Ibid*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
PRESTASI	1. Kemampuan	1.1 Mampu mengerjakan tugas 1.2 Mencapai target 1.3 Memberikan tugas sesuai dengan keahlian 1.4 Kerja sesuai dengan standar
	2. Waktu	2.1 Datang dan pulang kerja tepat waktu 2.2 Belum pernah absen dengan keterangan tidak jelas 2.3 Menyelesaikan tugas dengan cepat
KERJA	3. Kepribadian	3.1 Memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan 3.2 Menjaga hubungan baik dengan karyawan
	4. Tanggung Jawab	4.1 Mempertanggung jawabkan masalah dan tugas dengan baik 4.2 Mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang dipakai
	5. Kerja Sama	5.1 Kesiapan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama. 5.2 Bekerja dengan atasan atau bawahan 5.3 Bersedia mencapai tujuan bersama
	6. Kepemimpinan	6.1 Kemampuan untuk memimpin 6.2 Kemampuan untuk memotivasi
	7. Kejujuran	7.1 Bekerja sesuai dengan keadaan sebenarnya
	8. Kesetiaan	8.1 Mampu menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar organisasi

b. Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Farda, bahwa untuk mengukur promosi jabatan terbagi menjadi empat, yaitu pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan loyalitas.¹⁰⁶

Variabel	Indikator	Sub-Indikato
PROMOSI JABATAN	1.Pendidikan	.1.1. Jabatan sesuai dengan latar pendidikan .1.2. Prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan .1.3. Pendidikan memberkikan kenyamanan bekerja .1.4. Penidikan non formal mendukung keberhasilan promosi jabatn
	2. Pengalaman	2.1Pengalaman mempengaruhi promosi jabatan 2.2Banyak pengalaman diprioritaskan dipromosikan untuk 2.3 Sinioritas
	3. Kemampuan	3.1. Ketrampilan dalam bekeja 3.2. Profesionalitas dalam bekerja 3.3 usaha dalam bekerja.
	4. Loyalitas	4.1 Memberikan hasil terbaik 4.2 Menjaga keharmoniasn 4.3 Berpartisipasi untuk kegiatan organisasi

¹⁰⁶ Cresida, Frda Dwi, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsel*” E jurnal 2015

1. Tahap persiapan

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

[illegible]

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model Likert. Model Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Likert, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Untuk Pernyataan Positif (+) =

¹⁰⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung : Afabeta, 2011), 143.

dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 05.0. Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi tidak signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.¹¹⁴

Penyataan itu seperti yang diketahui bahwa r tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0.05 , sehingga hasil yang diperoleh adalah 0.333¹¹⁵ Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan spss versi 22 for windows, sebagai berikut:

Hasil validitas Prestasi kerja (X)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	R tabel	Keterangan
X.1	0,499	0,333	Valid
X.2	0,079	0,333	Tidak Valid
X.3	0,252	0,333	Tidak Valid
X.4	0,180	0,333	Tidak Valid
X.5	0,179	0,333	Tidak Valid
X.6	0,538	0,333	Valid
X.7	0,574	0,333	Valid

¹¹⁴ Dwi Priyatno, “Mandiri Belajar SPSS”, (Jakarta: Buku Kita, 2008), 18.

¹¹⁵ *Ibid.*, 18.

X.8	0,627	0,333	Valid
X.9	0,620	0,333	Valid
X.10	0,584	0,333	Valid
X.11	0,829	0,333	Valid
X.12	0,558	0,333	Valid
X.13	0,753	0,333	Valid
X.14	0,591	0,333	Valid
X.15	0,444	0,333	Valid
X.16	0,514	0,333	Valid
X.17	0,562	0,333	Valid
X.18	0,595	0,333	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item prestasi kerja (X) yang valid, yaitu : X.1, ,X.6, X.7, X.8, X.9, X.10, X.11, X.12, X.13, X.14, X.15, X.16, X.17, X.18,. dan X.2, X.3, X.4,X.5 tidak valid. Dikarenakan mempunyai nilai $\geq 0,333$. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai $\leq 0,333$. Maka kesimpulannya adalah terdapat empat belas (14) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil validitas promosi jabatan (Y)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	R tabel	Keterangan
Y.1	0,595	0,333	Valid
Y.2	0,527	0,333	Valid
Y.3	0,872	0,333	Valid
Y.4	0,813	0,333	Valid
Y.5	0,696	0,333	Valid

Reliabilitas statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
,730	14

Hasil validitas promosi jabatan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	13

[illegible]

Uji analisis data kuantitatif dapat menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel. Hasil dari data ini akan digenerasikan di tingkat populasi tempat sampel yang akan diambil. Untuk ke validan data dapat diuji dengan hasil pengisian angket atau kuesioner yang disebar, kemudian di uji analisis data sesuai statistik yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.¹¹⁸

¹¹⁸ Ridwan dan sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 108.

2. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat *heteroskedastisitas* jika¹²⁰:

- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3. Uji Multikolinearitas

¹¹⁹ Nuril Namirotus Sa'diyah, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017., 58.

- Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikoloneritas.
- Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolonieritas.¹²²

Uji regresi linear sederhana adalah alat untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali. Rumus untuk menguji regresi.

- $$a = (\Sigma y) (\Sigma x^2) - (\Sigma x) (\Sigma xy)$$

$$N(\Sigma_X^2) - (\Sigma_X)^2$$

$$\mathbf{b} = \mathbf{n}(\Sigma \mathbf{x} \mathbf{y}) - (\Sigma \mathbf{x}) (\Sigma \mathbf{y})$$

$$N(\Sigma_X^2) - (\Sigma_X)^2$$

¹²² Fahmi Ariani, “*Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2018., 77.

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah Nurul Hayat Cabang Bojonegoro

Perkembangan yang pesat pada Yayasan Nurur Hayat, kemudian Yayasan Nurul Hayat membuat beberapa biro, salah satunya di Bojonegoro. Permintaan aqiqoh yang meningkat pesat di Bojonegoro dan di luar daerah Bojonegoro. Seiring permintaan yang meningkat

124 *Ibid*

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	6,1
	Benar	10	58,8	58,8	64,7
	Sangat Benar	6	35,3	35,3	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Saya bekerja mampu melebihi target

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	10	58,8	58,8	64,7
	Sangat Benar	6	35,3	35,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	11	64,7	64,7	84,7
	Sangat Benar	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabel 4.6
Datang dan pulang kerja tepat waktu

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	12	70,5	70,5	76,4
	Sangat Benar	4	23,6	23,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,5 %, yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,5 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.7
Belum pernah absen dengan keterangan yang tidak jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	9	53,0	53,0	58,9
	Sangat Benar	7	41,1	41,1	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab

benar sejumlah 9 orang atau sebesar 53,0 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau sebesar 41,1 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 53,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.8
Menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Benar	12	70,6	70,6	70,6
Sangat Benar	5	29,4	29,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,6 % dan yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 29,4 %.

benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 % dan yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 35,3 %.

Tabel 4.11
Mepertanggungjawabkan masalah dan tugas dengan baik
X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	9	53,0	53,0	58,9
	Sangat Benar	7	41,1	41,1	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 9 orang atau sebesar 53,0 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau sebesar 41,1 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 53,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 41,1 %.

X11

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	12	70,6	70,6	76,5
	Sangat Benar	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

X13

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan

yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.15
Saya mampu bekerja sama dengan atasan atau bawahan
X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	12	70,6	70,6	76,5
	Sangat Benar	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,6 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,5 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %

Tabel 4.16
Saya selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja
X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,6
	Benar	12	70,6	70,6	76,5
	Sangat Benar	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabel 4.17
Saya mampu menjadi teladan teman kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan

yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.18
Saya mampu menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar organisasi

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	11	64,7	64,7	70,6
	Sangat Benar	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.19
Saya bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah atau mengurangi fakta yang ada

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	6	35,3	35,3	35,3
	Benar	9	53,0	53,0	58,3
	Sangat Benar	2	11,7	11,7	100,0

banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 11,8 %.

Tabel 4.21
Kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan yang diberikan
dapat membuat nyaman dalam bekerja

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	4	23,5	23,5	23,5
	Benar	10	58,8	58,8	82,3
	Sangat Benar	3	17,7	17,7	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 %, yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,5 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 3 orang atau sebesar 17,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 17,7 %.

Tabel 4.22
Pendidikan non formal mendukung keberhasilan dalam promosi jabatan

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Benar	11	64,7	64,7	64,7
	Sangat Benar	6	35,3	35,3	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 % dan yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 35,3 %.

Tabel 4.23
Prestasi akademis mempengaruhi promosi jabatan

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	9	53,0	53,0	58,9
	Sangat Benar	7	41,1	41,1	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 9 orang atau sebesar 53,0 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau sebesar 41,1 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 53,0 % dan

yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.24
Organisasi melihat pengalaman dalam promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	3	17,7	17,7	17,7
	Benar	12	70,7	70,7	88,4
	Sangat Benar	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,7 %, yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 17,7 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 2 orang atau sebesar 11,8 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 11,8 %.

Tabel 4.25
Lama bekerja mempengaruhi dalam promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	11	64,7	64,7	70,5
	Sangat Benar	6	35,4	35,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tabel 4.26
Banyak pengalaman diprioritaskan untuk promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Benar	10	58,8	58,8	78,8
Sangat Benar	7	41,2	41,2	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 % dan yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau sebesar 41,2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 41,2 %.

menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.28
Kemampuan untuk memotivasi akan dipromosikan

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	12	70,6	70,6	70,6
	Sangat Benar	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,6 % dan yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 29,4 %.

Tabel 4.29
Kemampuan bekerja dengan ulet akan dipromosikan

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	11	64,7	64,7	70,6

Sangat Benar	5	29,4	29,4	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 11 orang atau sebesar 64,7 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 29,4 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 64,7 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.30
Merasa memiliki organisasi akan dipromosikan
Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	12	70,6	70,6	70,6
	Sangat Benar	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,6 %, yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,5 %, dan yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling

banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 70,6 % dan yang paling sedikit memilih jawaban kurang benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.31
Menjaga dan memberikan hasil yang baik nama baik organisasi akan dipromosikan

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	6	35,3	35,3	35,3
	Benar	10	58,8	58,8	94,1
	Sangat Benar	1	5,9	5,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 58,8 %, yang menjawab kurang benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 58,8 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan tahapan dalam analisis

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.33
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Prestasi Kerja	1,000	1,000

Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance dan Variance influence Faktor (VIF)* menunjukkan prestasi kerja (X) adalah sebesar 1.000 lebih besar dari 0.1 dan 1.000 lebih kecil dari 10.

[illegible]

d. Uji regresi linear sederhana

atau meramalkan besarnya nilai y bila nilai variabel independen (x) diketahui beberapa kali. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian terdahulu dengan variabel yang ada di sini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negatif.

Selain itu, uji linier regresi sederhana juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen di masa yang akan datang. Hal ini karena jika diketahui nilai dari variabel independen mengalami perubahan maka nilai variabel

	Mean	Std. Deviation
Promosi Jabatan	52,70	4,799
Prestasi Kerja	62,12	4,715

[illegible]

6. Tabel “*Anova*” menguatkan interpretasi bahwa hubungan variabel prestasi kerja (Y) terhadap promosi jabatan (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 39,561 dengan melihat nilai signifikan ($p\ value < 0,05$), sehingga didapati nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.
7. Tabel “*Coefficients*” memberikan informasi garis persamaan regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = 5,357 + 0,762 (0)$$

Artinya, apabila prestasi kerja = 0 ($X=0$), maka promosi jabatan sebesar 5,357.¹³²

C. Pengujian Hipotesis

Model	Sig.
1 Regression	,000 ^b

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

¹³² Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 282.

Ho: Tidak ada pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y)

Berdasarkan tabel “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variable *independent* terhadap variable *dependent* berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan, bahwa prestasi kerja (X) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y). Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh prestasi kerja (X) karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa, prestasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan hal tersebut dapat dilihat pada tabel “ *Model Summary*”. Dari tabel tersebut bahwa nilai pengaruh prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 56,1 % yang dilihat dari R.Square dan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 53,9 %. Dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Prestasi kerja sangat berguna untuk perusahaan dalam

Sedangkan nilai hubungan dapat dilihat pada Tabel “*Corelation*”.

Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat atau tinggi terhadap promosi jabatan (Y) dengan nilai 0,749 (kuat atau tinggi).¹³⁴ Maka dari hal itu maka perlu diperhatikan bahwa prestasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap promosi jabatan (Y). Prestasi untuk mengetahui hasil kinerjanya selama ia bekerja, dan menjadi motivasi dalam perbaikan kinerja apabila terjadi penurunan dalam prestasi, karena prestasi kerja mempengaruhi dalam promosi jabatan.

Prestasi kerja memberikan umpan balik terhadap karyawan terhadap kinerjanya.¹³⁵ Dengan adanya prestasi kerja karyawan, maka organisasi dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di

¹³⁵ Mayasari, Mega, *"Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi sebagai variabel Moderaso"*, E journal manajemen bisnis PNB, Vol 3, 165

masa yang akan datang, baik mengenai masalah promosi, alih tugas, dan alih wilayah.¹³⁶ Adapun ada nilai prediksi pada prestasi prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Dalam analisis regresi, peneliti menggunakan regresi linear sederhana. Dalam tabel “*Model Summary*”, Nilai *Standar Error of Estimate* (SEE) yang memiliki nilai 3,232. Nilai tersebut digunakan untuk menguji model regresi, apakah berfungsi sebagai prediktor dengan baik atau tidak. Maka dari hal itu, nilai SEE harus lebih kecil dari simpangan baku (*Standar Deviation*). Dalam tabel *Standar Deviation* memiliki nilai sebesar 4,799 (dilihat dari tabel STD). Maka dari itu, dapat diketahui bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai *Standar Deviation*. Oleh sebab itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi dalam promosi jabatan dimasa yang akan datang. Berdasarkan tabel “*Coefficients*” memberikan informasi garis persamaan regresi linear sederhana umum sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 5,357 + 0,762 (0)$$

$$Y = 5,357 + 0$$

$$Y = 5,357$$

Artinya, apabila prestasi kerja = 0 ($X=0$), maka promosi jabatan sebesar 5,357.¹³⁷

¹³⁶ Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang”, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4.

137 Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 282.

Apabila nilai prestasi kerja (X) dinaikan menjadi 3, maka variabel promosi jabatan memiliki nilai sebesar 7,643. Adapun, cara untuk menentukan kenaikan prestasi kerja (X) menjadi 3 poin sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 5,357 + 0,762 (3)$$

$$Y = 5,357 + 2,286$$

$$Y = 7,643$$

Artinya, apabila prestasi kerja dinaikan 3 poin ($X=3$), maka promosi jabatan sebesar 7,643.¹³⁸ Dari hasil analisis regresi linear sederhana bahwa prestasi kerja (X) dapat menjadi prediksi terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Maka dari hal itu, Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro perlu memperhatikan bahwa prestasi kerja dapat memprediksi promosi jabatan kedepannya.

138 *Ibid*

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh prestasi kerja (X) karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan Tabel “*Corelations*”, memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel. Nilai korelasi variabel prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0.749 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/tinggi pada prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan signifikan (*p value* < 0.05).

- Berdasarkan tabel “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel prestasi kerja (X) dan promosi jabatan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* $0.000 < 0.05$. Hal itu menyatakan bahwa variabel prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada

Berdasarkan Tabel “*Model Summary*”, memberikan informasi mengenai nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi variabel prestasi kerja (X) sebesar 0.749 (sangat tinggi/sangat kuat). *R Square* sebesar 0.564 (kontribusinya sebesar $0.564 \times 100 \%$), hal ini menginformasikan bahwa variabel prestasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y) sebesar 56,4 % dan sisanya 43,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh 56,4% terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel “*Model Summary*”, pada nilai “*Standard Error of the Estimate*” dengan besaran nilai 3,232. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *standard of the estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4,799 (dilihat ditabel std. Deviation). Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai *predictor* promosi jabatan dimasa yang akan datang. Berdasarkan tabel “*Coefficients*”

yang artinya apabila prestasi kerja karyawan memiliki nilai $= 0$ (X) dan promosi jabatan sebesar (Y) sebesar 5,357. Namun jika nilai variabel prestasi kerja dinaikan menjadi $(X) = 3$, maka variabel promosi jabatan memiliki nilai 7,643. Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa variabel prestasi kerja dinaikan menjadi 3 poin maka nilai prediksi promosi jabatan akan naik 7,643.

B. Saran Dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan atau pegawai di Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro dengan mengacu dari hasil penelitian ini, bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat terhadap promosi jabatan, sehingga pegawai Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro perlu meningkatkan prestasinya, agar dapat dipromosikan jabatannya ke depan.
2. Bagi Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro perlu menjaga karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, dikarenakan orang-orang yang berprestasi mempengaruhi dalam promosi jabatan. Prestasi kerja sebagai evaluasi yayasan sebagai pengambilan keputusan untuk karyawan atau pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menemukan variabel lain untuk memprediksi variabel promosi jabatan, sehingga dapat

mengembangkan keilmuan atau iformasi bahwa variabel lain juga mempengaruhi promosi jabatan.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Populasi peneliti diambil dari Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro, akan tetapi semua karyawan Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro tidak mengisi kuesioner.
2. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang tidak menunjukkan kenyataan sebenarnya.
3. Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro membatasi pertanyaan atau pernyataan kuesioner, sehingga peneliti meminimalisir pertanyaan atau pernyataan kuesioner dalam penelitian dikarenakan mengganggu pekerjaan.

Adhani, Akbar Rizky.2013 “*Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4

Angga. 2014. *Pengaruh Penilaian prestasi kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi jabatan pada P.T Sanbe Farna Cimateme*, e journa manajemen

Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami.2012. “*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*”, Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02

Ariani, Fahmi .2018. “*Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya

Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Ardiani, Yuni.2018. “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada P.T Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda*” E jurnal Administrasi

Cresida, Frda Dwi.2015. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsl*” E jurnal

Dep. Agama RI.2002 *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Duta Ilmu

Edy, Sutrisno.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Farda dwi Cressida dkk, *jurnal (pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan)*

Galih.2014. *Pengaruh Reward dan Punishmen terhadap Kinerja PT INKA* (Universitas Brawijaya: Jurnal Administrasi

H. Abbas, Padil.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pertama

Harlisma, 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimateme*. E jurna;

Hasibuan. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hendryadi.2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group

Hikmat, Nazim., et. Al.2016. “TAFSIR MUYASSAR”, Jakarta: DARUL HAQ,

Mayasari, Mega.2013 “*Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi sebagai variabel Moderasi*”, E journal manajemen bisnis PNB, Vol 3

- I Komang, Ardana, Niwayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Yogyakarta: Graha
- Indra, Wahyu Cahyadining. 2014. *Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk. (Wom Finance) cabang Gorontalo*
- Iswato, Muslich Anshori Sri. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan percetakan Unair (AUP)
- Joko. 2018. *Pengaruh Penilaian prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementrisn Hukum dan Hak Asasi Manusi DKI Jakarta*. E jurnal Manajemen Vol 1
- Kreiner, Knicki. 2005. *Prilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Kasiran. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press
- Mangkuprawira. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Relika Aditama
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo Martoyo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFE
- Mashar, Widawaty. 2015. *"Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja"* E jurnal
- Munadih. 2015. *"Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu"*. E jurnal Administrasi vol 1 no 3
- Musadieq, Mocahamad. 2016. *"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada PT Telkom Indonesia Malang"*. E journal Vol 32
- Mustikasari, Karina. 2014. Skripsi *"Peranan Kegiatan Spritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)"*, Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya
- M. Fais, Satrianegara. 2013. *"Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Makassar: Alauddin University Press
- Nanang, Martono. 2010. *Statistik Sosial teori dan aplikasi program spss*. Yogyakarta: Gava Media
- Oktafiasari, Iko. 2017. *"Pengaruh promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri"*. E Jurnal Univ PGRI Kediri

- Prasasti, Febrian Aulia.2016. "*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi pada Bank XYZ KCU Bekasi*". E jurnal Vol 2 2016
- Prasetyo.2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Raja Sindo
- Priyanto, Dwi. 2000. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Rahayu, Suharni.2017. "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Metalindo*". E-Jurnal vol 5
- Rani, Yulia Banyu.2012. *Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT KK Indonesia*. E jurnal Ekonomi
- Ridwan, sunarto.2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Riduwan.2009. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:PT.Raja Grafindo
- Rofi, Ahmad Nur.2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang*", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Rosidah, Jazilatur.2016. "Budaya Organisasi Lembaga Sosial dan dakwah (Studi Kasus Yayasan Nurul Hayat Surabaya)" Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya,
- Sabar, Navratin.2013 "*Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor DJPS*, E Journal EMBA Vol 5
- Sa'diyah, Nuril Amirotus Sa'diyah.2017. Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*. Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- Septianto, *journal Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimageme*
- Siagian.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Shihab, M.Quraish . *Tafsir Al-Misbah*
- Simanjutak.2015. "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT RIAU GRAFIKA*". E jurnal FISIP Vol 2
- Sinamora.1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

