

**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 : Manejemen Dakwah
Alamat : Ds. Mojomalang, Kec. Parengan, Kab. Tuban

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa :

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan 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 bersedian 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

: Manejemen Dakwah

Judul

: Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi
Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui 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-Ekslusif 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 prstasi 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 ISI

COVER DALAM	i
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	
1. Prestasi Kerja (X).....	18
a. Pengertian Prestasi Kerja (X)	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (X)	23
c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja (X).....	26
d. Tujuan Prestasi Kerja (X).....	31
e. Manfaat Prestasi Kerja (X)	33
2. Promosi Jabatan (Y)	
a. Pengertian Promosi(Y)	35
b. Promosi Jabatan.....	35
c. Unsur-unsur promosi Jabatan	39
d. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan (Y).....	40
e. Indikator Promosi Jabatan (Y).....	41
C. Paradigma Penelitian.....	45
D. Hipotesis.....	47
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Populasi.....	49
D. Variabel Dan Indikator.....	50
E. Tahap-Tahap Penelitian	53
F. Teknik Pengumpulan Data	
1. Kuiseoner	55
2. Dokumentasi	56
G. Teknik Validitas dan Realiabilitas	57
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas	62
H. Teknik Analisis Data	63

1. Uji Normalitas	64
2. Uji Heterokedesitas	64
3. Uji Multikolinearitas	66
4. Uji Regresi	66
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	
1. Sejarah NH Cabang Bojonegoro	67
2. Visi dan Misi NH Cabang Bojonegoro	68
3. Struktur NH Cabang Bojonegoro	69
B. Penyajian Data	70
1. Tabel Frequensi Variabel X dan Y	70
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	91
a. Uji Normalitas	91
b. Uji Multikolinearitas	92
c. Uji Heterokedesitas	93
d. Uji Regresi	95
C. Pengujian Hipotesis99	
D. Pembahasan	100

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	104
B. Saran dan Rekomendasi	106
C. Keterbatasan Peneliti.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Gambar dan Tabel

	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

BAB I

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

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.³ Dari beberapa fungsi tersebut, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk bersaing dalam dunia kerja.⁴ Maka dari hal itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan menggunakan hadiah promosi jabatan.

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

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 10

⁴ Simanjutak. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT RIAU GRAFIKA". E jurnal FISIP Vol 2, 2015, hal 2

⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 93

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana2009) hal 151

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

prestasi mereka. Prestasi kerja juga dapat mengetahui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan atau manajer. Dengan melalui prestasi kerja, maka perusahaan atau manajer dapat mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.⁸ Selain itu, prestasi kerja dapat untuk mengetahui kelamahan dan potensi karyawan dalam perusahaan. Dengan prestasi kerja, perusahaan dapat merencanakan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan masa yang akan datang. prestasi kerja dapat mempengaruhi kompensasi dan promosi jabatan.⁹

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

⁸ 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

⁹ *Ibid*

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 107

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

pendidikan sehingga semua hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi organisasi ke depannya.¹²

Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaannya dinilai baik oleh atasan atau pihak berwenang. Menurut Fahmi yang dikutip oleh Ela, bahwa Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seoarang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi.¹³ Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan dilakukan ketika ada lowongan jabatan yang kosong atau setiap tahunnya¹⁴

Dalam prestasi kerja, Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro menganut sistem pusat Surabaya. Dalam prestasi kerja Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro mengukur dengan kualitas dan efektivitas waktu dalam bekerja dengan bobot 30%.¹⁵ Dilain sisi, Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro menilai prestasi kinerja dengan subjektif yang berdasarkan penguasaan pekerjaan serta bidang kerja diluar tanggung jawabnya, keterampilan, pengetahuan yang relevan dengan bidang kerjanya. Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro menilai kemampuan dalam mengelola konflik antar personal. Kerja sama juga menjadi tolak ukur, karena kerja sama dapat meningkatkan kemampuan, mengarahkan

¹² Suparinah, Ela. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT WARU Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara". E-Jurnal Administrasi, 2016 hal 428

¹³ Suparinah, Ela. "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT WARU Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara". E-Jurnal Administrasi, 2016 hal 427

¹⁴ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

¹⁵ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

dan meotivasi tim dan mampu berbagi tugas dan tanggung jawab dengan tim.¹⁶ Selain itu. Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro menilai prestasi kerja dengan mengunakan loyalitas karyawan, seberapa jauh karyawan peduli dan tanggap untuk lembaga. Probelem sloving dan kedisiplinan juga merupakan tolak ukur dalam prestasi kerja. Selain itu yang menjadi pembeda dalam prestasi kerja di Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dimana nilai ubudiyah atau ibadah menjadi tolak ukur dalam prestasi kerja yang meliputi, kegiatan ibadah wajib dan sunnah seperti sholat, puasa, zakat, mengaji, dan hal-hal positif lainnya.¹⁷

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

¹⁶ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

¹⁷ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

¹⁸ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

¹⁹ Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

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”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar nilai hubungan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro ?

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

²² Wawancara dengan general manajer, Gunawan, 21 Januari 2019.

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

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 pormosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro dapat diprediksi.

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:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini untuk mengembangkan keilmuan manajemen secara umum, khususnya dalam bidang prestasi kerja dan promosi jabatan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, bahwa prestasi kerja dapat menunjang perusahaan dalam kemajuannya, sehingga prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap jabatan atau kinerja dari masing-masing karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang dapat diamati. Definisi operasional menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan untuk mengukur suatu variabel.²³

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun menurut Singarimbun yang dikutip oleh Riduwan memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.²⁴ Dengan adanya uraian tersebut, peneliti dapat lebih mudah mengukur variabel yang ada sesuai dengan judul penelitian mengenai “*Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Nurul Hayat Cabang Bojonegoro*”, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

²³ Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah,2015) hlm. 2

²⁴ Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. (Bandung: Alfabeta.2009) hal 281.

1. Prestasi Kerja (X)

Prestasi kerja merupakan hasil dari kerja seseorang yang didasarkan pada kemampuan, keacakapan, waktu serta kesungguhan. Prestasi kerja mempengaruhi dalam dunia pekerjaan, kerana prestasi kerja merupakan tolak ukur dari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan atau menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja dapat membantu organisasi, apakah karyawan tersebut dapat dipromosikan atau didemosikan dari jabatan yang sebelumnya.²⁵ Organisasi memacu anggotanya untuk bekerja secara maksimal untuk menggapai tujuan yang telah dibuat dengan melalui prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam menggapai visi dan misi organisasi..²⁶

Anggota organisasi yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat memotivasi anggota yang lain untuk meningkatkan prestasinya dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja merupakan harapan organisasi terhadap anggota yang dimilikinya. Dengan memiliki anggota yang berprestasi, maka organisasi tersebut akan mendapatkan nama yang besar atau baik dalam lingkungan masyarakat atau organisasi yang lain.²⁷

²⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 88

²⁶ 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

²⁷ M. Fais Satrianegara, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia", (Makassar:Alauddin University Press, 2013), hal134

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas atau beban yang diberikan oleh organisasi yang berdasarkan kemampuan atau keahlian mereka dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan batas waktu yang telah ditentukan

2. Promosi Jabatan

Semua anggota organisasi ingin dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi selalu berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka dalam mengerjakan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Promosi merupakan perpindahan jabatan dari jabatan yang sebelumnya ke jabatan yang lebih baik atau tinggi yang diseimbangi dengan kewajiban, hak, status, wewenang, dan kompensasi yang lebih besar dari pada sebelumnya.²⁸

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

²⁸ *Ibid* hal 106

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

promosi jabatan berjalan sesuai apa yang diinginkan dalam promosi jabatan tersebut.

Menurut Ardana yang dikutip oleh Musadieq, bahwa promosi jabatan merupakan perubahan pekerjaan kerja pekerjaan yang lebih tinggi atau lebih berat dari sebelumnya yang dibandingkan dari tugas dan wewenang dari sebelumnya yang telah diberikan kepadanya.³⁰

Promosi jabatan merupakan perpindahan status dari status yang sebelumnya atau status yang rendah ke status yang lebih tinggi yang dibarengi oleh tugas-tugas, tanggung jawab, beban, wewenang, hak, dan waktu yang lebih besar lagi.

F. Sistematikan Pembahasan

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

Bab I: Pendahuluan

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

Bab II : Kerangka Teoritik

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

³⁰ Musadieq, Mocahamad. "Pengaruh Pormosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada PT Telkom Indonesia Malang". E journal Vol 32 3016, hal 107

Bab II: Metode Penelitian

Pada bab ini membahas secara detail mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

Bab IV: Penyajian dan Analisis Data

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V: Penutup

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi tentang kesimpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

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 :

1. Penelitian yang sebelumnya berjudul “Pengaruh penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada P.T Sanbe Farma Cimareme. Penelitian ini dibuat oleh Angga Harlisma Septianto. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di P.T Sanbe Farma Cimareme. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi subjeknya adalah karyawan P.T Sanbe Farma Cimareme.

Dari hasil output SPSS di dapatkan 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

hubungan loyalitas (X_2) dengan promosi jabatan (Y) sebesar 0,691 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif. Nilai statistik uji t pengaruh penilaian prestasi terhadap loyalitas 4,661 dengan nilai signifikan <0,05. Selanjutnya nilai t tabel dengan nilai signifikan 0,05 dan derajat bebas 70 diperoleh dari nilai t hitung 1,994, karena t hitung 4,661 lebih besar dibanding dengan t tabel 1,994 maka pada tingkat kekliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima hipotesis penelitian (H_a). Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dikatahui bahwa secara bersamaan penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja memberikan pengaruh sebesar 51,3% terhadap promosi jabatan dan sisanya sebesar 48,7% merupakan faktor lainnya.³¹ Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang membeadakan hanyalah sampel.

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 pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji validitas dan reabilitas menyatakan bahwa semua item instrumen 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 regresi

³¹ Angga, Pengaruh Penilaian prestasi kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi jabatan pada P.T Sanbe Farna Cimareme, e-journal manajemen

menunjukan bahwa untuk nilai kostanta sebesar 17,362, untuk pelaksanaan nilai bernialai 0,279 untuk prestasi kerja memiliki nilai 0,681. Hasil uji t hitung (2,062) > dari t tabel (1,985), maka Ha. Diterima. Maka pelaksanaan penilaian berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Untuk penilaian prestasi terhadap promosi jabatan diperoleh nilai r hitung (4,798) > r tabel (1,985) maka Ha diterima maka prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil uji f diperoleh dari f hitung (17,075) > dari nilai F tabel (3,090) sehingga terdapat pengaruh penilaian dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan secara bersama. Penelitian ini memiliki persamaan dengan judul peneliti yaitu prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, hanya saja yang membedakan adalah sampel yang digunakan oleh peneliti dan penelitian di atas menggunakan tiga variabale (variabel penilaian, Prestasi kerja, dan Promosi Jabatan).³²

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

³² Rani, Yulia Banyu. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT KK Indonesia. E jurnal Ekonomi 2012

jabatan. Penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 23% terhadap promosi jabatan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil regresi menunjukan bahwa $Y = 1,372 + 0,464 X + e$ jika penilaian prestasi kerja memiliki nilai sebesar $X=0$ maka promosi jabatan memiliki nilai prediksi sebesar 1,372. Penelitian ini memiliki persamaan dengan judul peneliti yaitu prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, hanya saja yang membedakan adalah sampel yang digunakan oleh peneliti.³³

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 hipotesi 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 $x=911$ dan $y=0,948$. Prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat (0,778) terhadap promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signfikan dengan nilai sig, $0,000 < 0,05$. Penilaian prestasi kerja karyawan ini memiliki pengaruh yang besar dengan nilai

³³ Yuni Ardiani. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada P.T Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda" E jurnal Administrasi 2018

60,5%, sisa dari hal tersebut dapat dipengaruhi oleh varibel 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 Pelembang”. 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 Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. E-jurnal Manajemen Vol 1 2018

³⁵ Cresida, Frda Dwi, Prengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsl” E jurnal 2015

B. Kerangka Teori

1. Prestasi Kerja (X)

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam dunia kerja, karyawan ingin mengetahui seberapa jauh dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah sebanding dengan gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hal itu, maka organisasi perlu adanya prestasi kerja untuk mengetahui prestasi kerja karyawan.³⁶

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang diukur dalam beberapa waktu yang menggunakan ukuran atau target yang telah ditentukan oleh organisasi. Prestasi kerja merupakan sebagai imbal balik terhadap keletihan, kekurangan, kemampuan serta potensi yang pada akhirnya sangat bermanfaat untuk menentukan suatu tujuan, pengembangan karir, maupun perencanaan. Prestasi kerja merupakan hal sesitif bagi karyawan, karena prestasi kerja merupakan hasil kinerja karyawan yang berdasarkan kemampuan atau keahlian mereka sendiri.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang melalui tugas-tugas atau beban-beban yang telah dituntaskan yang berdasarkan keahlian, kemampuan, kecakapan,

³⁶ Hardani Widhiastuti, "Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja", Jurnal Psikologi, No.1, 2002, 29.

serta ketepatan atau batas waktu yang telah ditentukan.³⁷ Prestasi kerja dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa hal penting, yaitu kemampuan karyawan dan minat karyawan, kemampuan menerima penjelasan terhadap tugas yang diberikan atau dibebankan, serta motivasi juga diperlukan sebagai meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin karyawan memiliki beberapa sifat tersebut, maka karyawan tersebut akan memiliki prestasi yang tinggi pula.³⁸

Menurut Sutrensno, bahwa “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh sesorang 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

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan beban-beban atau tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹ Prestasi kerja merupakan serangkaian hasil yang telah

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:Kencana2009), 151

⁴⁰ Mashar, Widawaty. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja" E jurnal 2015, 10

⁴¹ Aris Baharuddin, Taher Alhabisy, 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 menyelesaiakannya 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 ^{de}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 فَانصِبْ ٧﴾ وَإِنْ رِبَكْ 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 Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4.

⁴⁴ Karina 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.

yang lain). Dan hanya kepada Allah SWT engkau berharap.”⁴⁵

Maksud ayat tersebut adalah, apabila kalian telah selesai sholata, maka bersungguh-sngguhlah dalam berdo'a yang kalian panjatkan. Hanya kepada Allah hendaknya kalian meminta harapan atau meminta dengan merendahkan hati atau diri.

Ayat diatas mengandung arti, bahwa manusia harus bekerja secara menerus dengan kesungguhan hati dengan keihlasan untuk mencapai prestasi atau hasil yang akan dicapai dalam bekerja. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian dari Allah SWT dengan wlandasan iman, maka manusia akan bekerja memiliki nilai ibadah.

Di dalam bekerja, seseorang Muslim harus mengharapkan pengakuan atau keridoaan dari Allah SWT dan bukan pengakuan dari sesama mahluk. Bekerja karena Allah SWT dapat melahirkan kepuasan jiwa dan ketenangan batin dalam bekerja. Dengan begitu, seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati karena pekerjaannya bernilai ibadah. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi atau duniawi saja. Bekerja karena Allah SWT dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Menurut Mursi yang dikutip oleh

⁴⁵ Hikmat, Nazim., et. al. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ, 2016,

Karina Mustika, beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan *output* dari proses aqidah, ibadah dan muamalah.⁴⁶ Ada beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai prestasi secara Islam, yaitu:⁴⁷

1) Amanah dalam bekerja

- a) Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang baik, selain itu bekerja dengan amanah dapat disegani banyak orang dan juga merupakan ibadah kepada tuhan.
 - b) Kejujuran di dalam bekerja adalah ibadah. Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah SWT akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya. Dengan kejujuran, manusia dapat bekerja dengan tenang
 - c) Memenuhi amanah di dalam bekerja adalah jenis ibadah yang paling utama. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang utama dengan mengutamakan sifat kejujuran.

⁴⁶Karina 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.

42.

⁴⁷*Ibid.*, 42,

- d) Di dalam Islam, amal perbuatan merupakan salah satu dasar keimanan umat muslim. Di dalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan. Iman merupakan keyakinan dalam hati yang harus dipercaya.

2) Mendalami agama dan profesi

- a) Mendalami agama merupakan kewajiban setiap umat manusia khususnya umat muslim walaupun berbeda profesiinya.
 - b) Menekuni pekerjaan, yakni seorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreatifitas dalam bekerja. Karyawan dituntut bekerja sama dalam bekerja agar mencapai hasil yang memuaskan bagi organisasi. Selain itu, karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja.

Hasil prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan karyawan baik mengenaik demosi, mutasi, maupun dalam promosi pegawai atau alih tugas dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.⁴⁸

48 *Ibid*

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut Cormic dan Tiffin yang dikutip oleh Hardani Widhiastuti, menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:⁴⁹

- 1) Faktor individual, yang meliputi: sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, rumur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
 - 2) Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyinaran, kebisingan, temperatur, dan ventilasi.
 - 3) Faktor sosial dan organisasi, antara lain: kebijakan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Kondisi fisik
 - 2) Peralatan
 - 3) Waktu
 - 4) Material

⁴⁹ Hardani Widhiastuti, "Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja", Jurnal Psikologi, No.1, 2002, 29.

⁵⁰ *Ibid.*, 08.

- 5) Pendidikan
 - 6) Supervisi
 - 7) Desain organisasi
 - 8) Pelatihan
 - 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, akan tetapi mempengaruhi faktor-faktor perihal individu. Menurut Mc.Cormick dan Tiffin yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual, variabel fisik, dan pekerjaan, serta variabel organisasi dan sosial.⁵¹

Faktor lain yang mempengaruhi dalam prestasi kerja yang terdiri dari dua hal yang mencapai prestasi, yaitu:⁵²

- ### 1) Faktor Kemampuan

Manusia secara psikologis, bahwa kemampuan seseorang tersirsi dari kemampuan potensial dan kemampuan pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai dalam jabatanya dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka seseorang tersebut akan dengan mudah dalam menggapai prestasi kerja yang

⁵¹ 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.

⁵² Nurlia Kalim, "Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado". *Jurnal EMBA* Vol 1.No 4 Desember, 2013. 516

diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal yang medorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan. Sikap mental yang mendorong karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan sikap harus yang dimiliki karyawan dalam menggapai dan mampu memahami tujuan atau target organisasi. Sikap mental juga meliputi fisik, mental tujuan, dan situasi.

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

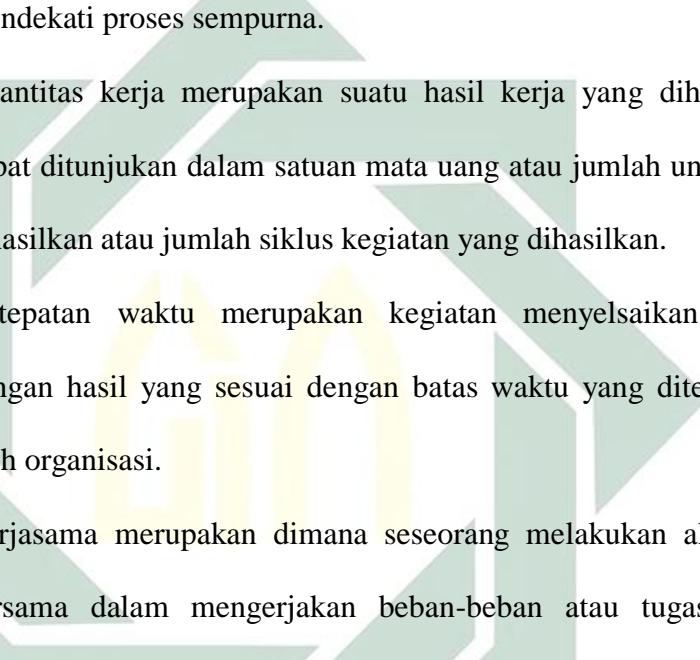
- 1) Tingkah laku, minat, dan kemampuan seorang pekerja.
 - 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan tugas yang diberikan kepada seorang pekerja.
 - 3) Seberapa besar tingkat motivasi kerja.

c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Manurut Adhani, bahwa prestasi kerja dapat diukur dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan atau kemampuan, inisiatif

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

dan kreatif, sikap pegawai serta kehadiran.⁵⁴ Sedangkan menurut Bernadhi dan Rusel yang dikutip oleh Chindi, bahwa mengukur prestasi kerja karyawan dapat menggunakan beberapa kriteria, yaitu:⁵⁵

- 
 - 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 menyelsaikan 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.

Tolak ukur dalam prestasi kerja. Menurut Hasibuan ada beberapa indikator dalam prestasi kerja.⁵⁶

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

⁵⁵ Cindi Ismi Januari, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja" Jurnal Administrasi (JAB) Vol 1 No.4 Juli 2015, 3

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

1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaan yang diberikan.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaanya, sehingga mereka bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerja Sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di

dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga mereka memiliki hasil pekerjaan yang baik.⁵⁷

7) Kepemimpinan

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 prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

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.

10) Kecakapan

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

⁵⁷ Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM.* (Bandung: Relika Aditama, 2010) Hal 85

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

11) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Adapun menurut Angga Harlisma Septianto indikator-indikator dalam prestasi kerja sebagai berikut :⁵⁹

1) Usia

Usia karyawan mempengaruhi dalam prestasi kerja, dengan batas usia maka karyawan akan bekerja sesuai dengan batas usia masing-masing yang mempengaruhi dalam hasil kinerja yang mempengaruhi prestasi.

2) Masa kerja

Masa kerja merupakan berapa lama karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kecepatan maupun kehalian dalam bekerja.

3) Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi dalam kinerja, laki-laki identik lebih kuat dibanding dengan perempuan, sehingga dalam prestasi kerja jenis kelamin dapat berpengaruh

⁵⁹ Septianto, journal Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme 2010. 7

4) Ras

Ras mempengaruhi etos kerja karyawan mulai dari warna kulit maupun yang lainnya.

Adapun menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Galih,

bahwa prestasi kerja juga dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:⁶⁰

1. Faktor Individual yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
 2. Faktor Psikologis yang terdiri dari perpsepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
 3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur, dan job design

d. Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, bahwa tujuan prestasi kerja ada beberapa hal, sebagai berikut:⁶¹

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
 - 2) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan pekerjaannya.
 - 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas sebuah kegiatan di dalam perusahaan.

⁶⁰ Galih. *Pengaruh Reward dan Punishmen terhadap Kinerja PT INKA* (Uneversitas Brawijaya:Jurnal Administrasi Tahun 2014

⁶¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 88

- 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 menetukan 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 bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
 - 11) Sebagai alat untuk memperbaikiatau 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 pertanggungjawaban 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

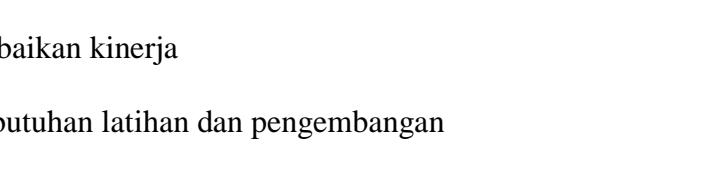
e. Manfaat Prestasi Kerja

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 Moderator," E-journal Manajemen Bisnis PNB, Vol 3, 165.

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

- 
 - 1) Penyesuaian kompensasi
 - 2) Perbaikan kinerja
 - 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
 - 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
 - 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
 - 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Terkadang dalam prestasi kerja tidak berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Adapun prestasi kerja mendapatkan kendala-kendala dalam melakukan menilai. Menurut Hasibuan, bahwa kendala-kendala dalam menilai prestasi kerja adalah sebagai berikut:⁶⁵

- 1) *Haloo effect* merupakan kendala dalam penilaian prestasi kerja. *haloo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenal atau sahabatnya.
 - 2) *Leniency* adalah kesalahan yang dilakukan penilai, karena penilai cenderung untuk memberikan nilai yang tinggi terhadap karyawan yang dinilainya itu.
 - 3) *Strictness* adalah kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai yang rendah terhadap karyawan yang di nilainya.
 - 4) *Central Tendency* adalah penilai cenderung memberikan nilai sedang

⁶⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BFE,1996) hal 99

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 mengebangkan karir karyawan adalah dengan promosi.

Promosi merupakan anggota organisasi yang dipindakan oleh organisasi ke tempat atau posisi yang lebih tinggi yang disertai oleh kewajiban, hak, status, weweang, 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, "Mamanjemen Sumber Daya Manusia Edisi 4", BPFE Yogyakarta: 2000, 71

b. Promosi Jabatan

Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai harapan.⁶⁷ Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuannya dalam bekerja di perusahaan.⁶⁸ Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan termotivasi dalam pengembangan karirnya.⁶⁹

Menurut Hasibuan, bahwa promosi merupakan perpindahan karyawan dalam organisasi ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan memiliki wewenang, hak, status, dan penghasilan yang besar.⁷⁰ Dengan adanya promosi, karyawan akan mereasa dihargai terhadap tugas-tugas yang dikerjakan salam ini. Edwin B.Flipo yang dikutip Hasibuan, bahwa promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab

⁶⁷ Sabar, Navratin, "Pengaruh Promosi Jabatan dan MutasicTerhadap Kinerja Pegawai kantor DJPS, E Journal EMBA 2015 Vol 5, 404

⁶⁸ Oktafiasari, Iko. "Pengaruh promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri". E Jurnal Univ PGRI Kediri, 2017, 5

⁶⁹ Rahayu, Suharni. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Metalindo". E-Jurnal 2017 vol 5, 60

⁷⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 107

yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.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, sepihalknya 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 meperhitungkan 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.

71 *Ibid*

72 *Ibid*

⁷³ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009) hal 169

⁷⁴ Rahayu, Suharni. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Metalindo". E-Jurnal 2017 vol 5, 63

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

﴿وَقَالَ الْمَلِكُ أَتَنْوِي بِهِ أَسْتَحْلِصُهُ لِنَفْسِيٍّ فَلَمَّا كَلَمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدِينَا مَكِينٌ أَمْيَنٌ﴾ ٥٤

قالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِظٌ عَلَيْمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya,

"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

Dalam tafsir M.Quraish Shihab, Yusuf secara gamblang terbukti kapada raja kebenaran, dan kezaliman yang menimpanya, sehingga ia terpaksa mendekam di penjara sekian tahun lamanya dan Yusuf a.s begitu baik dan luhur kelakuananya dalam penjara dan ditambah lagi dengan kepuasan raja ketika mendengar dari penjelasan Yusuf a.s yaitu tentang mimpiinya dan kini sang raja tanpa ragu sang raja *beritbab* kepada petugas yang raja tunjuk. “*Bawalah dia kepadaku, agar aku memilihnya untukku saja*”. Sebagai orang dekat kepadaku dan untuk ku jadikan penasihat dan membantuku dalam memutar roda pemerintaha. Raja sangat kagum dengan uraian Yusuf serta dalam ilmu pengetahuanya, sebagaimana dia terpesona sama ketampanan dan penampilannya. Raja menyampaikan kepada Yusuf, bahwa “ Sesungguhnya engkau mulai hari ini memiliki

⁷⁶ Dep. Agama RI *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), h.243

kedudukan yang tinggi lagi terpercaya untuk mengelola semua yang berkaitan dengan negara.⁷⁷

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.

c. Unsur-Unsur dalam Promosi Jabatan

Dalam promosi jabatan, organisasi harus mempertimbang secara matang terhadap promosi jabatan yang akan dilaksanakan. Dengan pembilaman 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:

1. Kecakapan Kerja

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

2. Sinioritas

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

Orang yang telah bergabung lama dalam organisasi, lebih mengetahui keadaan organisasi dari pada orang baru. Senioritas selalu didahulukan dalam promosi jabatan

3. Pretasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai seseorang yang berdasarkan kemampuan, kecakapan, tanggung jawab, serta waktu yang digunakan. Dengan orang yang berprestasi, organisasi dapat maju apabila organisasi tersebut dipromosikan dalam jabatannya. Orang yang berprestasi mempunyai pengaruh yang besar dalam promosi jabatan

4. Kesempatan

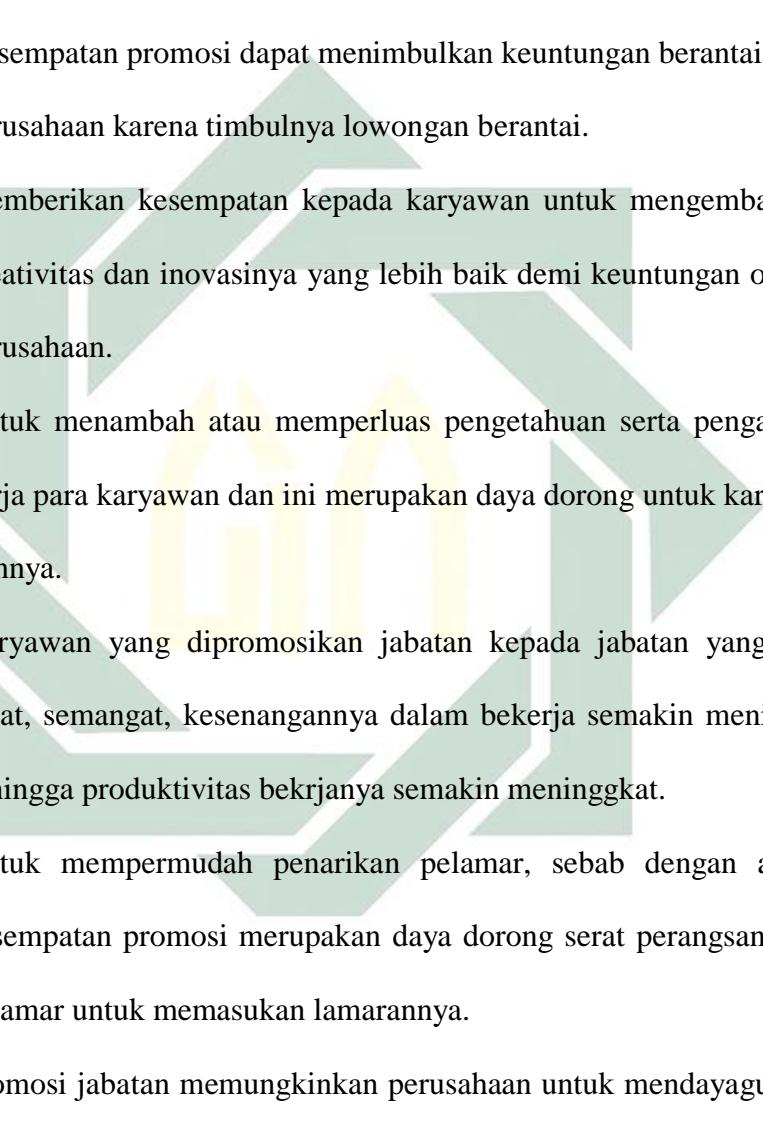
Promosi Jabatan di organisasi harus memperhatikan kesesuaian dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan kesempatan dalam jabatan

d. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan yang lebih tinggi, sehingga dalam promosi jabatan memiliki tujuan dan manfaat terhadap organisasi. Menurut Hasibuan, bahwa tujuan promosi adalah sebagai berikut:⁷⁸

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

⁷⁸ I M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Al-Khausar:2001) hal112

- 
 - 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, penghasilan yang besar.
 - 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya..
 - 4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
 - 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
 - 6) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong untuk karyawan lainnya.
 - 7) Karyawan yang dipromosikan jabatan kepada jabatan yang lebih tepat, semangat, kesenangannya dalam bekerja semakin meningkat, sehingga produktivitas bekryanya semakin meningkat.
 - 8) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serat perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
 - 9) Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.⁷⁹
 - 10) Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.⁸⁰

⁷⁹ Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba.1999) hal 587

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

3) Kecakapan

Karyawan harus cakap, aktif, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapatkan bimbingan secara terus menerus dari atasannya.

Adapun menurut Angga ,bahwa loyalitas juga mempengaruhi dalam promosi jabatan. Loyalitas karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kopsnya. Hal ini menunjukan bahwa karyawan ikut aktif atau berpartisipasi terhadap perusahaan atau kops.⁸⁴ Adapun menurut Nitisemito beberapa indikator dalam penetapan promosi jabatan sebagai berikut :⁸⁵

1) Pengalaman (senioritas)

Banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka karyawan diharapkan untuk mempu bekerja yang tinggi dengan ide yang lebih banyak. Pengalaman menjadi prioritas dalam pertama dalam tindakan promosi.⁸⁶

⁸⁴ Harlisma, *journal Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme* E jurnal 2012, 8

⁸⁵ Farda dwi Cressida dkk, jurnal (*pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan*)2015,hal.2-3

⁸⁶ Munadiyah. "Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu". E jurnal Administrasi vol 1 no 3, 2015, 257

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

3) Kemampuan

Kemampuan seorang anggota sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.⁸⁸ Adapun indikatornya adalah :

- a) Keterampilan maksimal
 - b) Profesionalitas dalam bekerja
 - c) Usaha dalam bekerja

Adapun menurut Sukma Juwati, bahwa promosi jabatan juga dipengaruhi oleh inisiatif dan kreatif karyawan yang berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi.⁸⁹

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan

⁸⁷ Munadiyah. "Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lawu". E jurnal Administrasi vol 1 no 3, 2015, 257

⁸⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 106

⁸⁹ Sukma juwati Tajuddin, "Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Semen Sentosa kabupaten Pangkep, Uneversitas Hasanudin Tahun 2012

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

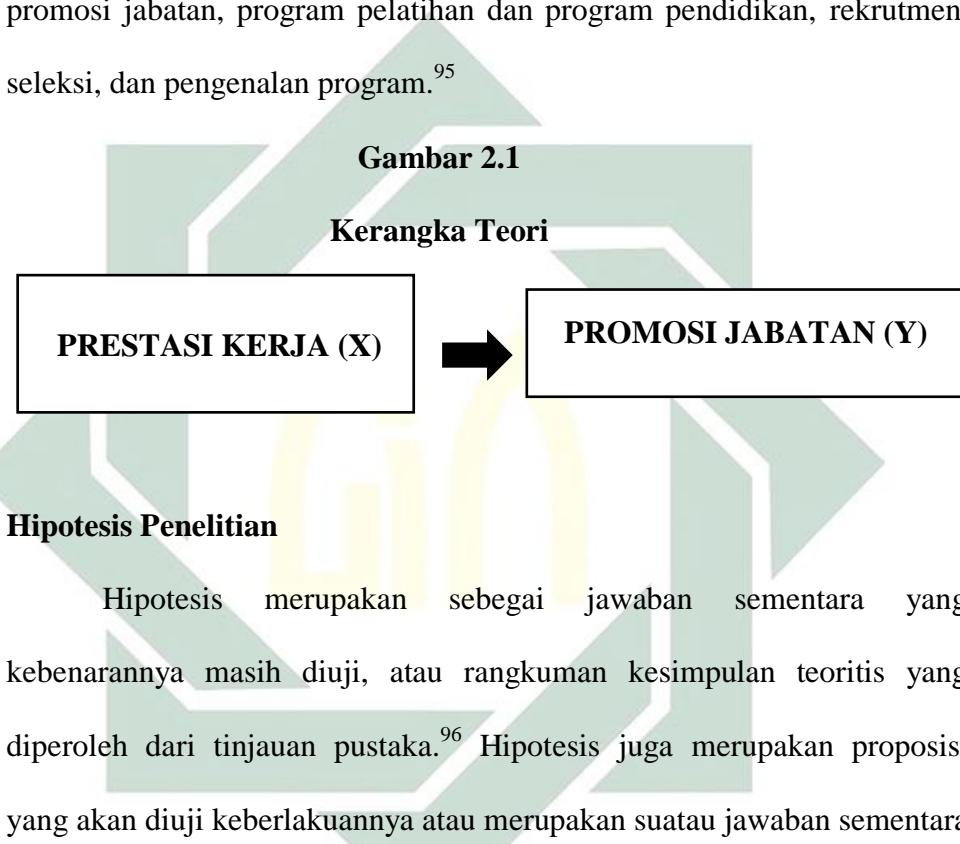
⁹² Tim Penyusun, "Penyusunan Buku Panduan Skripsi Manajemen Dakwah", Surabaya: Manajemen Dakwah, 2015, 68.

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 sepihalknya promosi jabatan, program pelatihan dan program pendidikan, rekrutmen, seleksi, dan pengenalan program.⁹⁵



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 keberlakuan 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 manusia, Cetakan Pratama 2009 hal 97-98

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

BAB III

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

menjelaskan 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 kautsal. Peneliti menggunakan hubungan kautals, karena kautsal merupakan hubungan sebab akibat yang berpengaruh terhadap dua variabel atau lebih dari vadirabel 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 Kuantitaif*, (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

dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup individu.¹⁰¹ Populasi juga merupakan sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi.¹⁰² Dengan demikian populasi perlu ditentukan untuk mengetahui apa yang diteliti. Peneliti telah menggunakan semua pengurus pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro, karena peneliti memilih judul penelitian pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro, sehingga peneliti menfokuskan pada pengurus lembaga.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Iswati mengatakan, bahwa Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰³ Peneliti menggunakan jenis variabel dipenden dan independen. Peneliti menggunakan variabel prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan . variabel terdiri dari dua macam yaitu:

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

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

¹⁰¹ *Ibid*, hal 15

¹⁰² Hendyadi. *Metode Riset Kuantitatif*. (Jakarta: Prenada Media Group.2015). hal 190

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

adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau variabel penyebab tersebut merupakan variabel bebas.¹⁰⁴ Dengan adanya variabel independen, penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Sehingga pada penelitian ini variabel independennya adalah prestasi kerja (X).

b. Variabel terikat (Variabel dependen)

Variabel dependen adalah apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang dipengaruh atau variabel yang disebabkan, merupakan variabel tidak bebas atau bergantung¹⁰⁵

Variabel dependen pada penelitian ini adalah promosi jabatan (Y)

2. Indikator

Indikator digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari indikator tersebut dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini terdiri dari variabel X dan Y yang masing-masing memiliki indikator-indikator yang berbeda.

a. Prestasi Kerja (X)

Menurut hasibuan untuk mengukur prestasi kerja terdiri dari kemampuan, wakut, kepribadian, Tanggung Jawab, kerja sama, kepemimpinan, kejujuran, dan kesetiaan.

104 *ibid*

105 *Ibid*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
PRESTASI KERJA	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
	3. Kepribadian	3.1 Memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan 3.2 Menjaga hubungan baik dengan karyawan
	4. Tanggung Jawab	4.1 Mempertanggungjawabkan masalah dan tugas dengan baik 4.2 Mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang dipakai
	5. Kerja Sama	5.1 Kesediaan 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 menjad empat, yaitu pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan loyalitas.¹⁰⁶

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

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

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian memberikan gambaran tentang keseluruhan, pelaksanaan dan pengumpulan data, analisis data sampai pada penulisan skripsi. Tahapan penelitian yang ditempuh dalam penelitian “Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro dibuat sistematika sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang dijadikan bahan penelitian. Merumuskan masalah kedalam variabel-variabel yang dijadikan bahan peneltian. Namun, masalah itu harus diimbangi dengan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat untuk menguatkan penelitian tersebut. Selanjutnya, menentukan, merancang dan mempersiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Setelah itu, konsultasi kepada dosen pembimbing tentang judul yang digunakan tersebut.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan ini menentukan jumlah responden yang diteliti. Setelah peneliti menetapkan jumlah responden, peneliti mengurus surat perizinan penelitian untuk diajukan kepada perusahaan terkait. Setelah peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukannya.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam penyusunan skripsi.

Berikut ini adalah tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan pengolahan data, sebagai berikut:

- a) Peneliti melakukan skoring terhadap hasil yang telah diisi oleh responden
 - b) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian peneliti membuat tabel data
 - c) Peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik
 - d) Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.¹⁰⁷

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting, dan tanpa adanya data peneliti akan kesulitan dalam melakukan penelitian, agar data yang terkumpul sesuai dengan yang diinginkan maka dipilih metode pengumpulan yang tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebarangkait pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pernyataan atau

¹⁰⁷Nuril Amirotus Sa'diyah, 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 2017.

pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.¹⁰⁸ Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dari pengurus mengenai prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Dari data kuisioner, peneliti dapat memperoleh data tersebut.

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.

Dalam penelitian ini juga, peneliti menggunakan angket langsung tertutup. Angket langsung tertutup yaitu setiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Sedangkan cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau checklist pada lembar jawaban yang telah tersedia. Jawaban responden telah disediakan, sehingga peneliti mudah dalam menganalisisnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pernyataan skala pengukuran sikap Likert diatas, sebagai berikut:

Untuk Pernyataan Positif (+) =

- a) Sangat Benar = skor 5

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

- b) Benar = skor 4
 - c) Kurang Benar = skor 3
 - d) Tidak Benar = skor 2
 - e) Sangat Tidak Benar = skor 1

Untuk pernyataan negatif (-) =

- | | |
|-----------------------|----------|
| a) Sangat Benar | = skor 1 |
| b) Benar | = skor 2 |
| c) Kurang Benar | = skor 3 |
| d) Tidak Benar | = skor 4 |
| e) Sangat Tidak Benar | = skor 5 |

Didalam penyebaran kuesioner, peneliti telah menyebarluaskan kuesioner sebanyak responden dan yang telah terisi atau kembali oleh responden adalah kuesioner. Sedangkan, kuesioner yang tidak belum terisi sebanyak kuesioner. Dikarenakan karyawan tersebut bekerja diluar, enggan untuk mengisi dan banyak pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.¹⁰⁹ Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah dan profil Yayasan Nurul Hayat Bojonegoro.

¹⁰⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogkarta : Gava Media, 2014), hal 240

G. Teknik Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keabsahan suatu instrument. Instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

¹¹⁰ Untuk menguji kevaliditan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.¹¹¹ Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan atau pertanyaan dari kuesioner. Pengujian validitas adalah proses menguji instrumen pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket. Apakah isi dari instrumen pertanyaan atau pernyataan yang telah disebarluaskan tersebut sudah valid atau tidak valid.

Dalam pengujian validitas data ini, kemungkinan ada terjadinya butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid, sehingga pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan, yaitu mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

¹¹⁰ Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 144.

¹¹¹ Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:Raja Sindo.2005), hal 106

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.¹¹² Sehingga suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji korelasi *pearsonproduct moment*. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan hubungan antarvariabel yang berkaitan dengan skor total dan menggunakan rumus “*product moment*”. Uji validitas ini menggunakan analisis validitas pada setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Analisis validitas dalam mengolahnya menggunakan program *statistical package for social science (spss) versi 22 for windows* dengan rumus *bivariate pearson* (*korelasi produk momen pearson*) pada tabel *correlations*.¹¹³ Pengujian

¹¹² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogkarta : Gava Media, 2016), 267.

¹¹³ 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., Hlm. 60.

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

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total atau dinyatakan valid.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi tidak signifikansi 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 0.333^{115}

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

Y.6	0,631	0,333	Valid
Y.7	0,739	0,333	Valid
Y.8	0,827	0,333	Valid
Y.9	0,745	0,333	Valid
Y.10	0,625	0,333	Valid
Y.11	0,517	0,333	Valid
Y.12	0,569	0,333	Valid
Y.13	0,524	0,333	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item promosi jabatan (Y) yang valid, yaitu: Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.5,Y6, Y.7,Y.8,Y.9,Y.10, Y.11, Y.12, Y.13,. Di karenakan mempunyai nilai $\geq 0,333$. Sedangkan item lainnya valid karena mempunyai nilai $\leq 0,333$. Maka kesimpulannya adalah terdapat empat belas (13) item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Teknik Reliabilitas instrumen

Reliable merupakan suatu sistem instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah dikatakan baik.¹¹⁶ Uji reliabilitas angket dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Rumus *cronbach's alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 atau 0.

¹¹⁶ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rieneka cipta, 2006) 178.

Dengan ketentuan, jika harga alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel dikatakan reliabel. Menurut Arikunto, “instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,600. Jika koefisien *cronbach' alpha* kurang dari 0,600, maka instrumen tersebut tidak reliabel.¹¹⁷

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel prestasi kerja (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,730. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data N adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0,333. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel prestasi kerja (X) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Hasil validitas promosi jabatan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	13

¹¹⁷ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rieneka cipta, 2006) 178.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel promosi jabatan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data N adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0,333. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600, sehingga pertanyaan pada variabel promosi jabatan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Taknik Analisis Data

Uji analisis data kuantitatif dapat menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel. Hasil dari data ini akan digeneralisir 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 :

1. Uji Normalitas

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 grafik¹¹⁸

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

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

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section daripada time series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data time series bebas dari *heteroskedastisitas*.¹¹⁹

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

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

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi

¹¹⁹ Nuril Namirotu 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, Skripsi, 110 p., 2012

variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.¹²¹ Cara untuk mengetahui multikolinieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF), penjelasannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolineritas.
 - b) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolineritas.¹²²

4. Uji regresi

4. Uji regresi

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. Menghitung a dan b dengan rumus :

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

$$N(\sum x^2) - (\sum x)^2$$

$$b = n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)$$

$$N(\sum x^2) - (\sum x)^2$$

121 *Ibid.* 40.

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.

- b. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

\hat{Y} : Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X : Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a : konstanta

b : koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan

oleh Prediksi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Nurul Hayat Cabang Bojonegoro

Yayasan Nurul hayat didirikan atas perkumpulan Bani Hayat dimana H. Muhammad Molik merupakan pendiri sekaligus ketua Yayasan Nurul Hayat, dari hasil penjualan jamunya yang disisihkan untuk anak yatim. Setelah menyisihkan sebagian hasil untuk di shodaqohkan, omset penjualan jamu mulai bertambah, sehingga bantuan yang diberikan semakin banyak dan semakin banyak pula anak yatim yang mendapatkan santunan.¹²³

Pada tahun 2001 pak Molik mendirikan panti asuhan yang diberi nama panti asuhan Nurul Hayat, dimana yayasan ini adalah yayasan kekeluargaan. Pada saat itu, yayasan ini bertempat di Rungkut Asri Timur Gang 4. Setelah itu, pada tahun 2004 panti asuhan Nurul Hayat dibubarkan dan berganti nama menjadi Yayasan Nurul Hayat. Dengan berganti nama dan menjadi sebuah yayasan sosial, maka Yayasan Nurul Hayat mulai mengembangkan ke berbagai kegiatan sosial lainnya.¹²⁴

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

¹²³ Jazilatur Rosidah, "Budaya Organisasi Lembaga Sosial dan dakwah (Studi Kasus Yayasan Nurul Hayat Surabaya)" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2016), 46

124 *Ibid*

kemudian, biro Bojonegoro menjadi Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.

Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro berkembang pesat dalam melayani layanan aqiqoh, tasyakuran, maupun layanan sosial di Bojonegoro. Selain itu Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro juga melayani pengirimian di wilayah Blora, jawa tengah, sehingga Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro menjadi terkenal di luar kota. Selain itu konsumen semakin hari semakin meningkat, karena Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

2. Visi, Misi, dan Motto¹²⁵

Visi : Mengabdi pada Allah dengan membangun Ummat.

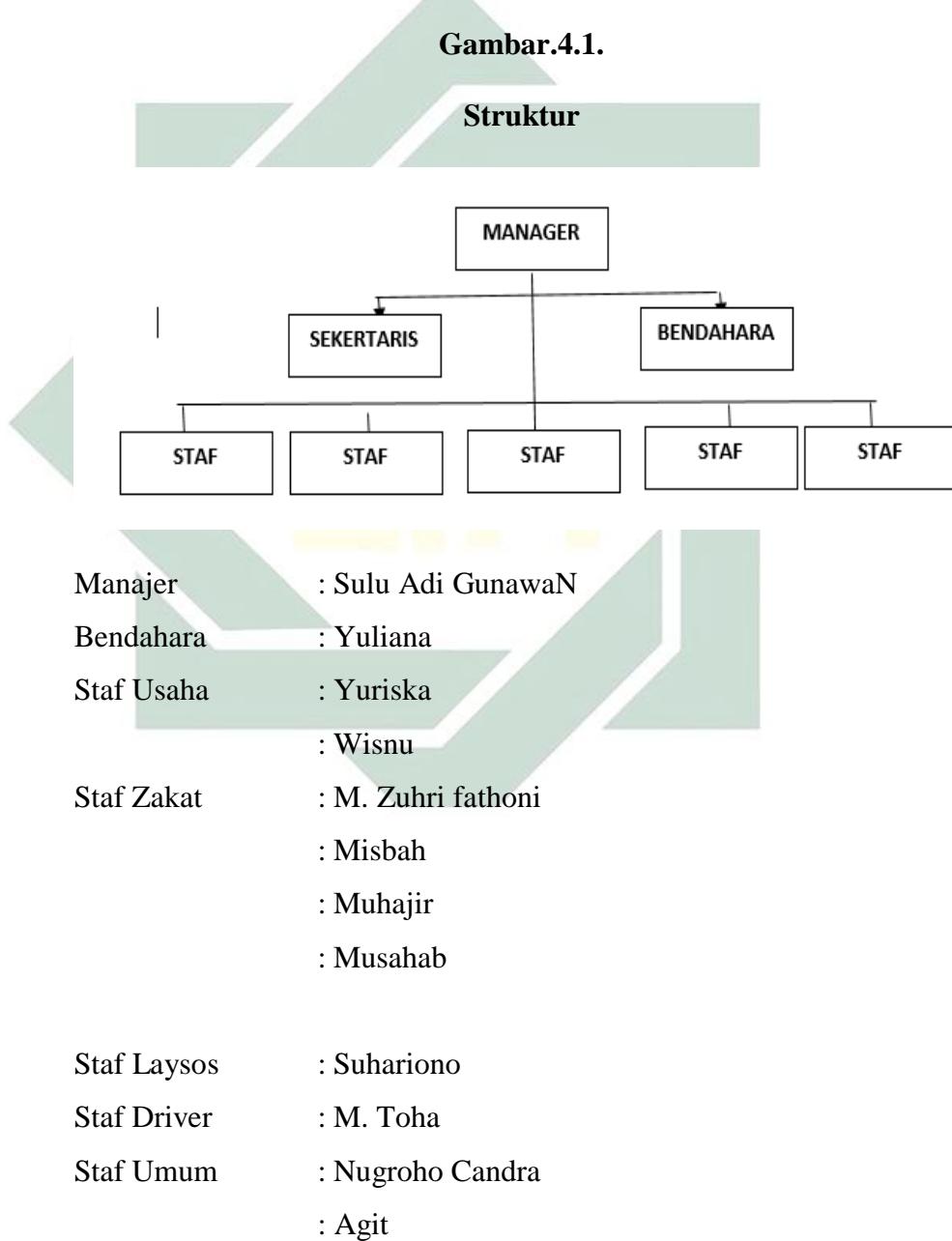
Misi : Menebar kemanfaatan dan pemberdayaan di bidang dakwah, sosial, kesehatan, pendidikan, dan ekonomi.

Motto : Nurul Hayat sejuk untuk semua adalah sebuah tekad agar dimanapun Nurul Hayat berada harus selalu mendirikan kesejukan bagi sekitarnya. Sejuk untuk semua juga penegasan bahwa Nurul Hayat secara organisasi tidak berafiliasi dengan suatu paham atau golongan tertentu, sehingga diharapkan Nurul hayat dapat diterima dan memberikan manfaat untuk golongan manapun dan dimanapun. SEJUK UNTUK SEMUA adalah misi *qur'an*

¹²⁵ Nurul Hayat, <https://www.nurulhayat.org/sekilas> tanggal 7 Februari 2019 jam 13:00

untuk menjadi *rahmatan lil'alamin*, yaitu berdakwah Islam dengan menggunakan hikmah dan perkataan yang baik (*mau'idzah hasanah*), serta golongan tolong menolong dalam kebaikan.

3. Struktur Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro



B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (X) Dan Promosi Jabatan (Y)

Pada variabel penilaian prestasi kerja (X) dan promosi jabatan (Y), peneliti membuat 32 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel prestasi kerja dan promosi jabatan yang sudah diolah menggunakan program SPSS 22:

**Tabel 4.2
Saya mampu bekerja sesuai target yang ditentukan**

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	3,0
	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 4.3

XZ					
		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 %.

Tabel 4.4.
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

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 4.5.
Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan

		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	

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 4.6
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

X6

		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

X7					
	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 4.9
Tugas tambahan tidak mengganggu tugas utama

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	12	70,6	81,8	76,5
	Sangat Benar	4	23,5	15,2	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 4.10
Memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan

X9

		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 4.11
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 %.

Tabel 4.12
Mampu mengerjakan tugas secara individu tanpa meminta bantuan teman lain

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	5,9	5,9	5,9
	Benar	11	64,7	64,7	60,6
	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 4.13

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	

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 dan sangat benar dengan jumlah prosentase 5,9 %.

Tabel 4.14
Mampu bekerja sama demi mencapai visi misi

X13					
		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	39,4	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 %.

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	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden (Karyawan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 70,6 %, yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 5,9 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,5 %. 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 4.17
Saya mampu menjadi teladan teman kerja

X16					
	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	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 %.

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

x18

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

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 kurang benar sejumlah 6 orang atau sebesar 35,3 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 2 orang atau sebesar 11,7 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak memilih jawaban benar dengan prosentase 53,0 % dan yang paling sedikit memilih jawaban sangat benar dengan jumlah prosentase 11,7 %.

Tabel 4.20
Jabatan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya

Y1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Kurang Benar	2	11,8	11,8	11,8
	Benar	11	64,7	64,7	76,5
	Sangat Benar	4	23,5	12,1	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 kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 11,8 %, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau sebesar 23,5 %. 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 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

Y5

		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

Y6

		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	

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 6 orang atau sebesar 35,4 %, 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 4.26

Y7					
		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 %.

Tabel 4.26
Mampu bekerja secara efisien akan dipromosikan

Y8

		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 4.27
Mampu bekerja sesuai dengan SOP akan dipromosikan

Y9

		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	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 %.

Tabel 4.28

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

regresi. Uji asumsi klasik memberikan gambaran model yang tepat.

Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.¹²⁶ Karena model regresi yang tepat memiliki distribusi normal.¹²⁷ Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi lebih dari 0.05.¹²⁸

Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.32
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	33
Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean ,0000000
	Std. Deviation 3,18998220
Most Extreme Differences	
	Absolute ,228
	Positive ,228
	Negative -.115
Test Statistic	,228
Asymp. Sig. (2-tailed)	,132 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Program SPSS

22 dengan *One-Sample kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan

¹²⁶ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", Jakarta: Buku Kita, 2008, 28.

¹²⁷ Nuril Namirotu 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., 69.

¹²⁸ Dwi Priyatno, "Mandiri Belajar SPSS", Jakarta: Buku Kita, 2008, 28.

bahwa nilai signifikansi untuk prestasi kerja dan promosi jabatan sebesar 0,132. Karena signifikansi keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dan promosi jabatan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolonieritas, yaitu adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolonieritas. Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF). Nilai diatas 0.1 dan dibawah 10 tidak terjadi multikolonieritas.¹²⁹ Hasil uji multikolonieritas bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 4.33
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

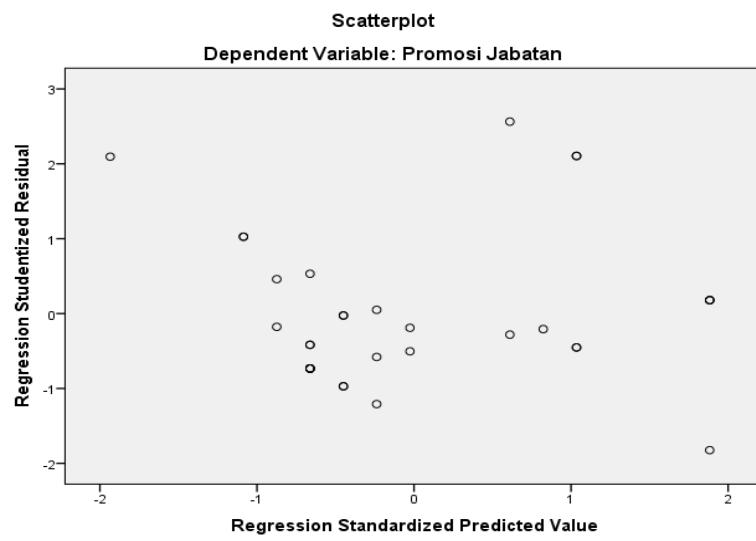
Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance* dan *Variance influence Faktor (VIF)* menunjukkan prestasi kerja (X) adalah sebesar 1.000 lebih besar dari 0.1 dan 1.000 lebih kecil dari 10.

129 *Ibid.*, 39.

c. Uji Heterokedesitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* pada umumnya sering terjadi pada model-model penelitian yang menggunakan data *cross section* dari pada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari *heteroskedastisitas*. Sedangkan, untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Data penelitian tidak akan terdapat *heteroskedastisasi* jika:¹³⁰

Gambar 4.1



¹³⁰ 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.

Berdasarkan *output scatterplot* diatas diketahui bahwa titik-titik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbu Y, titik-titik tidak hanya diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji regresi linear sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah alat untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negatif. Selain itu, uji linier regresi sederhana juga dapat memprediksi variabel dependen di masa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.34 Descriptive Statistics

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

Tabel 4.35
Correlations

		Promosi Jabatan	Prestasi Kerja
Pearson Correlation	Promosi Jabatan	1,000	,749
	Prestasi Kerja	,749	1,000
Sig. (1-tailed)	Promosi Jabatan	.	,000
	Prestasi Kerja	,000	.

Tabel 4.36
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. All requested variables entered.

Tabel 4.37
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,546	3,232

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel 4.38
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,194	1	413,194	39,561
	Residual	323,775	31	10,444	
	Total	736,970	32		

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Tabel 4.39
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,357	7,547		,710	,483		
	Prestasi Kerja	,762	,121	,749	6,290	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

1. Tabel “*Descriptive Statistic*”, memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) variabel prestasi kerja sebesar 62,12 dan untuk variabel promosi jabatan sebesar 52,70. Simpangan baku untuk variabel prestasi kerja sebesar 4.715 dan promosi jabatan 4.799.
 2. 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). Adapun tabel di bawah sebagai patokan untuk menentukan kuatnya hubungan, sebagai berikut:

Tabel 4.40
Kekuatan Hubungan¹³¹

Nilai	Makna
0.00-0.19	Sangat Rendah/Sangat Lemah
0.20-0.39	Rendah/Lemah
0.40-0.59	Sedang
0.60-0.79	Tinggi/Kuat
0.80-1.00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

3. Tabel “*Variabel Entered/Removed*”, menunjukkan bahwa variabel diikutkan dalam pengelolaan data.
 4. 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^2 sebesar 0,564 (kontribusinya sebesar 0,564 x 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.
 5. Tabel “*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 error of the estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4,799 (dilihat ditabel std. Deviation). Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan

¹³¹ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 233

nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai *predictor* promosi jabatan.

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:

$$Y = a + bx$$

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

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

C. Pengujiana Hipotesis

Model	Sig.
1 Regression	,000 ^b

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

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

Dari hasil uji regresi menunjukkan variabel independen prestasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen promosi jabatan (Y) dengan nilai yang signifikan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel “Anova” pada kolom Sig. dengan hipotesis:

Ha: Ada pengaruh antara prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan(Y)

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 Ho ditolak, yang artinya ada pengaruh prestasi kerja (X) karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

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 pretsasi 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

mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi sangat banyak memiliki kegunaan salah satunya dalam promosi jabatan¹³³

Berdasarkan tabel “Anova” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki nilai yang signifikan dengan H_0 yang ditolak. H_0 ditolak berarti menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

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

¹³³ Mashar, Widawaty. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja" E-jurnal 2015, 10

¹³⁴ Masnai, Widawaty, *Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja* – E-Jurnal 2013, 16 Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 233.

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 prmosi 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 mengetahui 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 Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi 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 varibel 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*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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:

- Nilai hubungan prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

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).

2. Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai pengaruh prestasi kerja (X) karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

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

pengaruh prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

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 x 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.

3. Prediksi prestasi kerja karyawan 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 varibel promosi jabatan memiliki nilai a 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 pretasinya, agar dapat dipromosikan jabatannya ke depan.
 2. Bagi Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro perlu menjaga karyawan yang memiliki pretasi yang tinggi, dikarena 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 informasi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Cimareme, e journal manajemen

Aris Baharuddin, Taher Alhabisy, 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. Prengaruh 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* (Uneversitas 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 Cimareme*. E jurn;

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

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

Hikmat, Nazim., et. Al2016. "TAFSIR MUYASSAR", Jakarta: DARUL HAQ,

Mayasari, Mega.2013 "Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi sebagai variabel Moderaso", E journal manajemen bisnis PNB, Vol 3

- I Komang, Ardana,Niwayan Mujiati,I Wayan Mudiartha Utama.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama.*Yogyakarta:Graha
- Indra, Wahyu Cahyadingiu.2014. *Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk.(Wom Finance) cabang Gorontalo*
- Iswato, Muslich Anshori Sri .2009. *Metodologi Penelitian Kuantitaif.* Surabaya: Pusat Penerbitan dan percetakan Unair (AUP)
- Joko.2018. *Pengaruh Penilaian prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta.* E jurnal Manajemen Vol 1
- Kreiner, Knicki.2005.*Prilaku Organisasi Organizational Behaviaur.* 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
- Munadiyah.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 Pormosi 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 Syariahn 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 Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi 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 MutasicTerhadap 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 Cimareme*
- 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

- Suparinah, Ela.2016. “*Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT WARU Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara*”. E-Jurnal Administrasi,
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Tajudin, Sukma juwati .2012. “*Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Semen Sentosa kabupaten Pangkep*, Uneversitas Hasanudin
- Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah
- Uchwal.2015.*Pengaruh prestasi kerja tarhadap promosi jabatan pada PT.PLN (persero) wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar* e jurnal
- Widhiastuti, Hardani.2002. “*Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja*”, Jurnal Psikologi, No.1
- Nurul Hayat, <https://www.nurulhayat.org/sekilas> tanggal 7 Februari 2019 jam 13:00

