



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

**Masithoh Rizky Amalia
NIM. B94218098**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2022

LEMBAR OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrohmaanirrohiim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Masithoh Rizky Amalia

NIM : B94218098

Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 02 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



Masithoh Rizky Amalia
NIM B94218098

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Masithoh Rizky Amalia

NIM : B94218098

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing untuk diuji.

Surabaya, 5 Juli 2022

Menyetujui
Pembimbing



Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M

NIP. 196212141993031002

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

SKRIPSI

Disusun Oleh

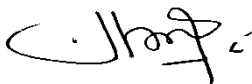
Masithoh Rizky Amalia

B94218098

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarja Strata Satu
Pada Tanggal 9 Agustus 2022

Tim Penguji

Penguji I



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002


Penguji III



H. Mufti Labib, Lc., M.Cl.

NIP. 196401021999031001

Penguji II



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.d

NIP. 196605141992032001

Penguji IV



Airlangga Brahmavudha, MM

NIP. 197912142011011005



Surabaya, 9 Agustus 2022

Dekan,

Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag., M.Fil.I.

NIP. 197110171998031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

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 : MASITHOH RIZKY AMALIA
NIM : B94218098
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : masithoh2000@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP

PROMOSI JABATAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA

KABUPATEN SIDOARJO

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 November 2022

Penulis



(MASITHOH RIZKY AMALIA)

ABSTRAK

Masithoh Rizky Amalia, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dr. H. Ali Arifin, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan nilai hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo Secara Simultan dan Parsial. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai dominan yang memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan, serta untuk melakukan prediksi tingkat pelaksanaan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Pada penelitian ini peneliti memberikan enam jawaban rumusan masalah mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja. Enam jawaban tersebut adalah, sebagai berikut:

Pertama, adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan. Kedua variabel ini memiliki nilai p value sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). *Kedua*, adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial. Kedua variabel ini memiliki nilai p value sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). *Ketiga*, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja memiliki nilai korelasi terhadap promosi jabatan sebesar 0,765. Nilai itu memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang tinggi atau kuat terhadap variabel dependen. *Keempat*, nilai korelasi disiplin kerja dengan

promosi jabatan sebesar 0,745 dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000 yang artinya memiliki hubungan yang tinggi. sedangkan, nilai korelasi loyalitas kerja dengan promosi jabatan sebesar 0,693 dengan nilai p value sebesar 0,000 yang artinya memiliki hubungan yang tinggi. *Kelima*, variabel yang memiliki nilai paling dominan antara variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja adalah variabel disiplin kerja. Oleh karena itu variabel disiplin kerja mendapatkan nilai sebesar 0,745. *Keenam*, promosi jabatan dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi ini dipergunakan sebagai prediksi kinerja pegawai di masa yang akan datang, dikarenakan nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, yaitu $2,028 < 3,108$.

Kata Kunci : disiplin kerja, loyalitas kerja, promosi jabatan



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Masithoh Rizky Amalia, 2022, The Influence of Work Discipline and Work Loyalty on Position Promotion at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Sidoarjo Regency. Thesis of the Da'wah Management Study Program. Under the Supervisor Dr. H. Ali Arifin, MM.

This study aims to determine whether or not there is an influence and value of the relationship between work discipline and work loyalty to promotion of positions in the Office of the Ministry of Religious Affairs of Sidoarjo Regency simultaneously and partially. In addition, this study aims to determine the dominant value that influences position promotion, as well as to predict the level of implementation of position promotion at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Sidoarjo Regency.

This research uses quantitative research methods using associative hypotheses. This study uses classical assumption test data analysis techniques and multiple linear regression tests to answer the objectives of the study. In this study, researchers gave six answers to the formulation of problems regarding work discipline and work loyalty. The six answers are, as follows:

First, there is a significant influence of work discipline and work loyalty on the promotion of positions simultaneously. Both of these variables have a p value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). *Second*, there is a significant influence between work discipline and work loyalty on partial promotion of positions. Both of these variables have a p value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). *Third*, the work discipline variable and the work loyalty variable have a correlation value to job promotion of 0.765. That value shows that an independent variable has a high or strong relationship to the dependent variable. *Fourth*, the correlation value of work discipline with promotion of positions is 0.745

with a p value (Sig.) of 0.000 which means it has a high relationship. Meanwhile, the correlation value of work loyalty with position promotion is 0.693 with a P value of 0.000, which means it has a high relationship. *Fifth*, the variable that has the most dominant value between the variables of work discipline and work loyalty is the variable of work discipline. Therefore, the labor discipline variable gets a score of 0.745. *Sixth*, position promotion can be predicted using this regression model used as a prediction of employee performance in the future, because the SEE value is smaller than the standard deviation value, which is $2,028 < 3,108$.

Keywords: work discipline, work loyalty, promotion



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”**.

Penulis banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

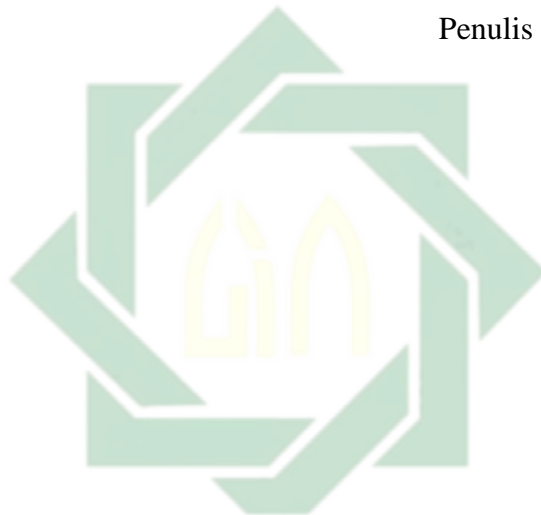
1. Bpk. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM. selaku Dosen Pembimbing
2. Bpk. Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Dakwah yang selama ini membimbing peneliti dalam mengerjakan skripsi
3. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah mengajar saya selama di perkuliahan.
4. Ayah dan ibu tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat, dan banyak berkorban demi keberhasilan dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini.
5. Seluruh Keluarga tersayang yang senantiasa memberikan doa, dorongan, dan motivasi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
6. Teman-Teman yang telah memberikan doa, masukan, dan bantuan.
7. Muhammad Haniful Islam yang telah mendorong dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, dengan senang penulis menerima semua kritik dan saran yang bersifat membangun dan semoga

skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Surabaya, 2 Agustus 2022

Penulis



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
LEMBAR OTENTITAS SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Definisi Operasional	15
F. Sistematika Pembahasan	18
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	21
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	21
B. Kerangka Teoritik	26
1. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
c. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam.	31
d. Dimensi Disiplin Kerja	32
2. Loyalitas Kerja.....	35
a. Pengertian Lyalitas Kerja.....	35
b. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	36

c.	Loyalitas Kerja Menurut Perspektif Islam	37
d.	Dimensi Lyalitas Kerja	39
3.	Promosi Jabatan	41
a.	Pengertian Promosi Jabatan	41
b.	Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	42
c.	Promosi Jabatan Menurut Perspektif Islam	47
d.	Dimensi Promosi Jabatan.....	48
C.	Paradigma Penelitian.....	50
D.	Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III	METODE PENELITIAN	54
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	54
B.	Lokasi Penelitian.....	55
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	55
D.	Variabel, Dimensi, dan Indikator	56
E.	Tahap-Tahap Penelitian	57
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
G.	Teknik Validitas dan Reliabilitas Data	60
1.	Uji Validitas	61
2.	Uji Reliabilitas	65
a.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Disiplin Kerja	66
b.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Loyalitas Kerja	66
c.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Promosi Jabatan	67
H.	Teknik Analisis Data.....	67
1.	Uji Asumsi Klasik.....	67
a.	Uji Normalitas.....	67
b.	Uji Multikolinieritas.....	68

c. Uji Heteroskedastisitas.....	69
2. Uji Regresi Linier Berganda	70
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo	72
2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.....	74
3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.....	74
B. Penyajian Data	75
1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden	75
a. Variabel Disiplin Kerja (X1).....	75
b. Variabel Loyalitas Kerja (X2).....	82
c. Variabel Promosi Jabatan (Y)	86
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	92
a. Hasil Uji Normalitas	92
b. Hasil Uji MultiKolinieritas	93
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	95
C. Pengujian Hipotesis.....	101
D. Pembahasan Hasil Penelitian	105
BAB V PENUTUP.....	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran dan Rekomendasi	120
C. Keterbatasan Penelitian.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai R Product Moment.....	60
Tabel 3.2 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	60
Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2).....	61
Tabel 3.4 Tabel Uji Validitas Promosi Jabatan (Y).....	62
Tabel 3.5 Reability Statistics Disiplin Kerja (X1).....	63
Tabel 3.6 Reability Statistics Loyalitas Kerja (X2).....	64
Tabel 3.7 Reability Statistics Promosi Jabatan (Y).....	65
Tabel 4.1 Frekuensi Absensi Kehadiran Pegawai.....	73
Tabel 4.2 Frekuensi Datang ke Kantor Sesuai dengan Waktu Yang Sudah Ditentukan	74
Tabel 4.3 Frekuensi Pegawai Menggunakan Jam Kerja Sesuai Dengan Peraturan Instansi	75
Tabel 4.4 Frekuensi Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Batas Waktunya	75
Tabel 4.5 Frekuensi Pegawai Melaksanakan Tugas dengan Sebaik Mungkin	76
Tabel 4.6 Frekuensi Pegawai Menerima Konsekuensi	77
Tabel 4.7 Frekuensi Adanya Komitmen Dalam Bekerja	77
Tabel 4.8 Frekuensi Berpakaian Sesuai Dengan Ketentuan, Rapi, dan Sopan	78
Tabel 4.9 Frekuensi Pegawai Mematuhi Peraturan Kerja.....	79
Tabel 4.10 Frekuensi Pegawai Bersedia Dikenakan Sanksi ..	79
Tabel 4.11 Frekuensi Pegawai Menaati Semua Perintah Atasan	80
Tabel 4.12 Frekuensi Sesama Pegawai Saling Membantu	81

Tabel 4.13 Frekuensi Seluruh Pegawai Berpartisipasi Dalam Menyelesaikan Masalah.....	82
Tabel 4.14 Frekuensi Pegawai Tetap Setia Meskipun Instansi Keadaan Kurang Baik	82
Tabel 4.15 Frekuensi Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Realita.....	83
Tabel 4.16 Frekuensi Kemampuan Lebih Tinggi Mempengaruhi Jabatan Yang Diberikan	84
Tabel 4.17 Frekuensi Atasan Menempatkan Pegawai Sesuai Dengan Kemampuan.....	84
Tabel 4.18 Frekuensi Masa Kerja Digunakan Dalam Kegiatan Kenaikan Jabatan	85
Tabel 4.19 Frekuensi Setiap 5 tahun Sekali Melakukan Kegiatan Promosi	86
Tabel 4.20 Frekuensi Pegawai Memiliki Kesempatan Yang Sama.....	87
Tabel 4.21 Frekuensi Kegiatan promosi Jabatan Dilakukan Secara Objektif.....	87
Tabel 4.22 Frekuensi Adanya Jabatan Yang Kosong	88
Tabel 4.23 Frekuensi Pegawai Ditempatkan Sesuai Kebutuhan Instansi	89
Tabel 4.24 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	90
Tabel 4.25 Coefficients	90
Tabel 4.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glasjer	91
Tabel 4.27 Descriptive Statistics.....	92
Tabel 4.28 Correlation	93
Tabel 4.29 Makna Nilai R Product Moment.....	95
Tabel 4.30 Variabel Entered/Removed.....	95

Tabel 4.31 Model Summary..... 95
Tabel 4.32 Anova..... 97
Tabel 4.33 Coefficients..... 98



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	52
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot	92
Gambar 4.2 Nilai Hubungan Pearson Correlation	94



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang spesifik dan berbeda. Di Indonesia, organisasi Islam merupakan kelompok ormas terbesar. Organisasi Islam di Indonesia memiliki organisasi baik nasional maupun lokal. Apapun bentuk dan tujuan organisasi, organisasi dibentuk atas dasar berbagai pandangan untuk kemaslahatan umat. Di era sekarang ini, sebuah organisasi bukan hanya kumpulan dari beberapa orang saja. Namun, organisasi juga harus memerlukan manajemen karena manajemen diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada kepemimpinan dalam organisasi, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.¹ Manajemen merupakan rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya.²

Manajemen adalah proses mengelola dan memanfaatkan sumber daya organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam mencapai tujuan organisasi, para anggota organisasi melakukan kerjasama yang kuat antar anggota organisasi. Terry berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan pengendalian

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFE, 2003), hal 6.

² Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, dan Nana Suryapermana, "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam", *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 112.

(*Controlling*) sumber daya yang ada, menggunakan semua ilmu pengetahuan dan seni pada saat yang bersamaan, hingga yang dilakukan terlebih dahulu untuk mencapai tujuan. sebelumnya.³ Jadi, manajemen adalah perilaku para anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah suatu bentuk kerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama.⁴ Setiap organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya apabila organisasi tersebut mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sosial.⁵

Sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan manajemen. Namun, organisasi juga membutuhkan sumber daya untuk melakukan manajemen dalam organisasi. Secara garis besar, sumber daya organisasi dibedakan dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang menjadi anggota dalam organisasi, dan masing-masing anggota memiliki fungsi dan peran.⁶ Jika organisasi ingin menerapkan manajemen, maka pengelolaannya dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi

³ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hal 4.

⁴ Saipul Annur dan Suhono, “Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan)”, *Jurnal Manajemen, Kemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, (Vol 4, No 1, Tahun 2019), hal 45.

⁵ Sutarno, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hal 8.

⁶ Sutarno, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hal 6.

tersebut. Keberhasilan suatu manajemen dalam organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dan faktor sentral dalam organisasi.⁷ Hasibuan berpendapat bahwa sumber daya manusia terdiri dari dua potensi yaitu potensi fisik dan non fisik. Oleh karena itu, potensi fisik dan non fisik manusia itu menentukan kemampuan setiap manusia.⁸ Jadi, Sumber daya manusia memiliki peran penting dan posisi yang strategis dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia harus diberikan perhatian yang serius oleh pimpinan organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan proses tenaga kerja secara efektif dan efisien serta membantu untuk mencapai suatu tujuan.⁹ Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Adanya pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia itu didasarkan kepada nilai kemanusiaan dalam hubungannya dengan organisasi. Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu,

⁷ Kasmawati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam”, *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, (Vol 8, No 2, Tahun 2019), hal 394.

⁸ Kasmawati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam”, *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, (Vol 8, No 2, Tahun 2019), hal 395.

⁹ Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, dan Yantje Uhing, “Analisis pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 5, No 3, Tahun 2017), hal 3099.

organisasi diharuskan untuk mampu mengelola manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dalam organisasi mampu berpikir dan bertindak sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen. Salah satu fungsi manajemen adalah *staffing* atau penempatan. *Staffing* merupakan salah satu fungsi manajemen yang berfungsi untuk melakukan penyeleksian, penarikan, pengembangan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁰ Selain itu, *Staffing* bertujuan untuk menempatkan anggota berdasarkan jumlah, jenis, keahlian, dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi, untuk memungkinkan anggota organisasi dapat bekerja secara efektif.¹¹

Pengisian jabatan bertujuan untuk memastikan bahwa semua jabatan yang terisi tersebut akan melaksanakan tugas-tugas sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai.¹² Seorang manajer harus menempatkan anggota dengan benar dan tepat agar para anggota dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip *staffing* yaitu mengarahkan para karyawan yang tepat untuk ikut serta dalam berkontribusi. Kontribusi tersebut berfungsi untuk mencapai tujuan dalam sistem manajemen.¹³ Oleh karena itu,

¹⁰ Fahmiah Akilah, "Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol 7, No 1, Tahun 2018), hal 660.

¹¹ *Ibid*, hal 9.

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 173.

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal 153.

anggota organisasi ditempatkan di suatu bagian tertentu dengan tujuan agar dapat mengalokasikan tanggungjawab antar individu dan kelompok atas keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan cara melakukan kegiatan promosi jabatan. Promosi jabatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Selain itu, promosi jabatan juga dilakukan dengan tujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi demi kelangsungan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut.¹⁴ Promosi dianggap sangat penting oleh setiap karyawan karena karyawan akan mendapat pengakuan atas keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Promosi adalah perpindahan yang memperluas antara wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga tugas, hak, status, dan penghasilan seorang karyawan tersebut juga lebih besar.¹⁵ Promosi tidak selalu mengenai kenaikan gaji. Akan tetapi, promosi pada umumnya meningkatkan tanggung jawab seseorang. Peluang promosi sangat penting untuk kepuasan akan berdampak kepada kinerja seorang karyawan.¹⁶ Menurut

¹⁴ Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, dan Yantje Uhing, “Analisis pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 5, No 3, Tahun 2017), hal 3099.

¹⁵ Dedi Hermanto, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman”, *Jurnal STKIP PGRI Sumatra Barat*, 2015, hal 3.

¹⁶ Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali

Siagan, promosi adalah seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar.

Pada umumnya, promosi jabatan diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward*), atas suatu usaha dan pencapaian anggota di masa lampau. Promosi jabatan tidak hanya dapat terjadi pada karyawan yang menduduki jabatan manajerial. Namun, promosi jabatan juga berlaku untuk karyawan yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-manajerial.¹⁷ Dalam organisasi, promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi agar para anggota organisasi dapat bekerja dengan menggunakan perilaku yang baik. Perilaku yang baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi yang berperilaku baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan menjamin keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Dalam Al-Qur'an, Allah menjelaskan bahwa pentingnya menempatkan seorang anggota sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan dapat dipercaya kepada para nggotanya. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisaa' ayat 58 yang berbunyi:

S U R A B A Y A

Pawiwahan Coco Group”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, (Vol 6, No 4, 2017), hal 1993.

¹⁷ Jekson Simion D. Animu, Jantje L. Sepang, dan Yantje Uhing, “Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 5, No 3, 2017), hal 3100.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”. (QS. An-Nisa’ : 58)

Dari penjelasan tersebut, peneliti menggunakan promosi jabatan sebagai variabel dependen. Promosi jabatan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dua diantaranya adalah disiplin kerja dan loyalitas kerja. Peneliti menggunakan dua faktor tersebut sebagai variabel independen. Menurut Sinambela, disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan berkesinambungan serta bekerja sesuai aturan-aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.¹⁸ Menurut Mangkunegara, disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memaksimalkan setiap kontribusi atau kemampuan yang terdapat dalam organisasi tersebut secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mengikuti semua peraturan yang

¹⁸ Rifaldi Maniku, Hany Azza Umama, dan Muhammad Nurhauha Huddin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Vol 12, No 1, Tahun 2019), hal 4.

telah di tetapkan.¹⁹ Menurut Ardana, Mujiati dan Utama, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari untuk menerima sanksi-sanksinya. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil bagi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan tersebut berlaku untuk pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.²⁰

Disiplin ditinjau dalam perspektif perusahaan, dapat diartikan sebagai ketaatan setiap karyawan perusahaan terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. disiplin juga diwujudkan dengan sikap, perilaku dan tindakan yang baik untuk menciptakan ketertiban, kerukunan, tidak ada perselisihan, dan kondisi baik lainnya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kedisiplinan yang baik, berarti karyawan sadar dan siap untuk mengerjakan semua tugasnya secara efektif dan efisien.²¹ Kedisiplinan harus

¹⁹ Nigsih Sakararsih dan Rasmansyah, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, (Vol 5, No 2, Tahun 2017), hal 5.

²⁰ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol 2, No 1, Tahun 2018), hal 174.

²¹ Putri Mayang Sari, Sri Ekowati, dan Meilaty Finthariasari, “Pengaruh Sikap Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas

ditekankan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang bertanggung jawab atas segala sesuatu menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.²²

Menurut Hasibuan, bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai. Penilaian pegawai itu mencakup kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas kerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya itu tercermin dari sikap pegawai yang menggunakan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur dalam bekerja, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan, memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan, dan adanya

Kota Bengkulu”, *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 185.

²² Rifaldi Maniku, Hany Azza Umama, dan Muhammad Nurhaua Huddin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Vol 12, No 1, Tahun 2019), hal 4.

loyalitas untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama.²³ Jika para pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki loyalitas yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁴ Cohen juga berpendapat bahwa loyalitas dapat tercermin dalam komitmen individu terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi. Selain itu, loyalitas pegawai mengidentifikasi pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.²⁵

Loyalitas dalam dunia kerja juga menjadi kajian yang penting bagi sebuah instansi, karena disebabkan bahwa loyalitas kerja merupakan kunci dari sebuah keberhasilan suatu instansi. Selain itu, loyalitas juga merupakan suatu fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di instansi tersebut, karena berkaitan langsung dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada pada

²³ Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”, *Jurnal Agora*, (Vol 1, No 1, Tahun 2013), hal 3.

²⁴ Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio, dan Wehelmina Rumawas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)”, *Jurnal Productivity*, (Vol 1, No 4, Tahun 2020), hal 340.

²⁵ Dyah Eko Setyawati, Sri Kartika Sari, Yani Antariksa, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), hal 224.

instansi.²⁶ Dengan adanya loyalitas kerja pegawai dalam suatu instansi itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas dalam kerja adalah tempat kerja, suasana kerja, serta upah yang diberikan oleh instansi demi kesejahteraan loyalitas kerja pegawai. Jika loyalitas kerja pegawai telah mencapai tingkat yang tinggi pada instansi tersebut, maka instansi tersebut akan berkembang pesat dalam mencapai tujuan-tujuan instansi yang telah ditargetkan sebelumnya. Loyalitas juga akan menerapkan suatu kepercayaan untuk melindungi dan menyelamatkan badan instansi. Oleh karena itu, loyalitas kerja karyawan merupakan bentuk kesetiaan dan ketaatan kepada instansi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, bersikap jujur, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap instansi.²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia atau disingkat Kemenag RI merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang urusan agama. Kementerian Agama dipimpin oleh seorang Menteri Agama (Menag) oleh Bapak Yaqut Cholil Qoumas. Beliau menjabat sebagai kepala Menteri Agama sejak tanggal 22 Desember 2020. Kementerian Agama berada di beberapa kota yang ada di

²⁶ Askiah dan Fenty Fauziyah, “Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya”, *Change Agent For Management Journal (CAM)*, (Vol 5, No 1, Tahun 2021), hal 46.

²⁷ Helti Sondang Manulang dan Romulo Sinabutar, “Korelasi Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomis*, (Vol 14, No 2, Tahun 2021), hal 40.

Indonesia, termasuk Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo beralamat di Jl. Monginsidi No.3, Sidoklumpuk, Desa Sidokumpul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang dipimpin oleh Bapak Dr. M. Amir Sholehuddin, M.Pd.I. Kementerian Agama memiliki sebuah visi dan misi. Visi Kementerian Agama adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong. Sedangkan Kementerian Agama memiliki beberapa misi, yaitu pertama, meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama. Kedua, memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama. Ketiga, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas. Keempat, meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan. Kelima, mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel. Keenam, meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan. Ketujuh, mewujudkan tatakelola pemerintah yang bersih, akuntabel, dan terpercaya. Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki enam bidang yaitu Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, dan Seksi

Penyelenggara Syari'ah.²⁸ Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, kegiatan promosi dilakukan secara ketat. Empat syarat pegawai dilakukan promosi, yaitu: pendidikan, kemampuan pegawai, prestasi kerja, dan kedisiplinan pegawai. Pendidikan seorang pegawai harus jelas. Kemampuann yang dimiliki seorang pegawai baik secara teknis dan manajerial dapat diketahui melalui tes kompetensi. Kedisiplinan pegawai juga menjadi syarat yang penting karena kedisiplinan pegawai itu digunakan sebagai rekam jejak pegawai. Selain kedisiplinan pegawai, loyalitas pegawai juga bisa digunakan sebagai rekam jejak pegawai. Loyalitas seorang pegawai akan memperlihatkan riwayat perilaku pegawai yang hendak dipromosikan. Riwayat ini terkait perilaku negatif dan positif seorang pegawai yang hendak dipromosikan. Dengan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, maka ia akan bekerja dengan menggunakan perilaku yang baik dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, promosi jabatan dilaksanakan di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sidoarjo apabila seorang pegawai yang hendak dipromosikan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini memberikan dampak bagi suatu organisasi, yaitu dalam promosi jabatan tersebut telah melakukan beberapa kegiatan sebagai salah satu bentuk upaya dalam keberhasilan kegiatan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Dalam suatu

²⁸ jatim.kemenag.go.id, diakses tanggal 26 Maret 2022

organisasi, promosi jabatan dapat menimbulkan dampak terhadap organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dampak secara langsung adalah berupa terganggunya atau terbantunya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan dampak secara tidak langsung adalah berupa peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, penelitian ini dapat membantu menambah wawasan keilmuan terkait pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini memberikan informasi kepada organisasi tentang pelaksanaan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, promosi jabatan merupakan suatu peranan yang penting dalam sebuah lembaga. Adapaun Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo juga memiliki syarat yang cukup unik untuk promosi jabatan, yakni pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo harus mempunyai ubudiyah yang baik. Untuk itu, penulis sangat tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”..**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
3. Berapakah nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
4. Berapakah nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
5. Diantara variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja, variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
6. Berdasarkan analisa regresi, variabel manakah yang menjadi prediksi peningkatan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hasil dari pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, yang meliputi:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara

parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui variabel yang memiliki nilai dominan terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam promosi jabatan secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat digunakan di kemudian hari. Maka dari itu, manfaat dari penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai menambah wawasan dan masukan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan loyalitas kerja.
 - b. Sebagai menambah referensi bagi pihak-pihak lain yang berkeinginan untuk melakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang dalam objek sejenis atau hal hal yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan

- khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan promosi jabatan.
- b. Sebagai sumber informasi yang mendukung dalam pelaksanaan promosi jabatan.

E. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Singodimedjo berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁹ Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat dilihat dari kepedulian dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya, taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan.³⁰ Oleh karena itu, Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Normalina Sinaga dan Ingatan Laia, bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.³¹ Menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Mulyadi, Puji

²⁹ Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin, “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”, *JENIUS*, (Vol 4, No 2, Tahun 2021), hal 174.

³⁰ Yulina Astuti, Muhammad Zulkarnain, dan Krisniawati, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa”, *Jurnal Samudra Ekonomika*, (Vol 4, No 1, Tahun 2020), hal 52.

³¹ Normalina Sinaga dan Ingatan Laia, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Medan”, *Jurnal Creative Agung*, (Vol 12, No 1, Tahun 2022), hal 140.

Harjianto, dan Hadi Winata berpendapat, bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses secara sistematis mengubah perilaku pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mengacu pada dengan kesanggupan dan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan.³²

2. Loyalitas Kerja

Menurut stephani dan Wibawa, loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggungjawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur.³³ Menurut poerwopoespito, loyalitas pegawai pada suatu pekerjaan itu tercermin pada sikap seorang pegawai yang melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, mencurahkan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, disiplin dalam bekerja, dan jujur dalam bekerja.³⁴ Menurut Sriyono yang dikutip oleh Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari berpendapat, bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang diberikan atau ditujukan oleh pegawai kepada instansi dimana terdapat

³² Mulyadi, Puji Harjianto, dan Hadi Winata, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan", *Jurnal Ekonomi Efektif*, (Vol 4, No 3, Tahun 2021), hal 397.

³³ Sadra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, "Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Grup, E-Jurnal Manajemen Unud", (Vol 6, No 4, Tahun 2017), hal 1997.

³⁴ Hendra Wijayanto dan Suhendar, "Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara", *The Indonesian Journal of Public Administration*, (Vol 2, No 2, Tahun 2016), hal 54.

rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.³⁵

3. Promosi Jabatan

Menurut Flippo, Promosi jabatan berarti berpindah dari satu posisi ke posisi yang lain dengan status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi jabatan biasanya berupa pemindahan ke posisi yang lain dengan kenaikan gaji atau upah dan lainnya, meskipun tidak selalu demikian.³⁶ Menurut Nasution yang dikutip oleh Eka Ardyah Garini dan Andreas Heryjanto, bahwa promosi jabatan merupakan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, seringkali diikuti dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari posisi yang diduduki sebelumnya.³⁷ Menurut Afifuddin yang dikutip oleh Daniel Napitupulu, bahwa promosi adalah kesempatan untuk melakukan pengembangan dan kemajuan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih banyak atau mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di

³⁵ Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas”, *Jurnal Dimensi*, (Vol 9, No 1, Tahun 2020), hal 20.

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal 108.

³⁷ Eka Ardyah Garini dan Andreas Heryjanto, “Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan (Studi Empiris: Karyawan PT XXX Jakarta)”, *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, (Vol 18, No 1, Tahun 2021), hal 60.

organisasi.³⁸ Menurut Waqas yang dikutip oleh Elfira Maya Adiba menyatakan, bahwa loyalitas kerja berarti karyawan bersedia untuk bekerja di perusahaan saat ini, dan melakukan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi. pegawai yang loyal memilih untuk tidak meninggalkan instansi.³⁹

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Lima bab tersebut, yaitu bab pendahuluan, bab kajian teoritik, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup.

BAB I yaitu PENDAHULUAN.

Dalam bab pendahuluan berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika pembahasan.

BAB II yaitu KAJIAN TEORITIK.

Dalam bab kajian teoritik ini berisi mengenai penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

BAB III yaitu METODE PENELITIAN.

Dalam bab metode penelitian ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, dimensi, indikator, tahap-tahap

³⁸ Daniel Napitupulu, “Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest dan Cafe Medan”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, (Vol 4, No 1, Tahun 2022), hal 42.

³⁹ Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *Jurnal Of Islamic Economis*, (Vol 2, No 1, Tahun 2018), hal 65.

penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV yaitu HASIL PENELITIAN.

Dalam bab hasil penelitian ini berisi mengenai profil dari objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan tentang analisis data.

BAB V yaitu PENUTUP.

Dalam bab penutup ini berisi mengenai kesimpulan dari jawaban rumah masalah, saran, rekomendasi, dan batasan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh peneliti lainnya. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang berupa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian ini

1. Penelitian terdahulu berjudul, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*”

Penelitian ini ditulis oleh Jundah Ayu Permatasari pada tahun 2015. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 63.5% terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. Dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.⁴⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan adanya persamaan dengan penelitian sekarang terletak pada variabel dependen, yaitu disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitiannya dengan penelitian sekarang terletak pada variabel dependen dan variabel independen, yaitu motivasi kerja dan prestasi kerja. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek

⁴⁰ Jundah Ayu Permatasari, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol 25, No 1, Tahun 2014), hal 153.

penelitian. Penelitian diatas dilakukan di PT BPR Gunung Ringgit Malang. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Penelitian terdahulu berjudul, “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD*”

Penelitian ini ditulis oleh Sari pada tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 karyawandi PT. Bumen Redja Abadi BSD dengan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Hasil penelitiannya adalah variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 51,2% terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi BSD dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi variabel atau faktor lain.⁴¹

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel X, yaitu disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terdapat pada pelatihan sebagai variabel X dan produktivitas kerja sebagai variabel Y. Selain itu, perbedaannya juga terdapat pada objek penelitian. Penelitian diata dilakukan di PT. Bumen Redja Abadi BSD. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di

⁴¹ Endang Kustini dan Novita Sari, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD”, *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, (Vol 3, No 3, Tahun 2020), hal 303.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Penelitian terdahulu berjudul, “*Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara*”

Penelitian ini dilakukan oleh Hendra Wijayanto dan Suhendar yang pada tahun 2016. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa kemampuan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial dan simultan.⁴²

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sekarang terletak pada variabel bebas, yaitu loyalitas kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sekarang terletak pada variabel bebas kemampuan dan variabel terikat prestasi kerja. Selain itu, perbedaannya juga terdapat pada objek penelitian. Penelitian di atas dilakukan di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

⁴² Hendra Wijayanto dan Suhendar, “Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara”, *The Indonesian Journal of Public Administration*, (Vol 2, No 2, Tahun 2016), hal 63.

4. Penelitian terdahulu berjudul, “*Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan)*”

Penelitian ini dilakukan oleh Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani dan Ni Wayan Supriliyani pada tahun 2018. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil dari penelitiannya adalah variabel loyalitas pegawai memberikan pengaruh sebesar 63,5% terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (LPD) Desa Adat Kedonganan dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.⁴³

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan persamaan dengan penelitian sekarang yang terletak pada variabel X, yaitu loyalitas kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel Y, yaitu kinerja. Sselain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang juga terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Kedonganan. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

5. Penelitian terdahulu berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap*

⁴³ Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, dan Ni Wayan Supriliyani, “Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan)”, *Jurnal Media Neliti*, 2018.

Promosi Jabatan pada Swalayan Embah'e Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan”

Penelitian ditulis oleh Dwi Ayu Andriani pada tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel indepedenden. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda melalui alat program SPSS. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa pertama, disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan secara parsial. Kedua, pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan. Ketiga, pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan. Keempat, disiplin kerja, pengalaman kerja dan pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Swalayan Embah'e Murah.⁴⁴

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan persamaan dengan penelitian sekarang yang terletak pada variabel X, yaitu disiplin kerj dan variabel Y, yaitu promosi jabatan. Dalam penelitian ini, peneliti juga mendapatkan perbedaan dengan penelitian sekarang yang terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Swalayan Embah'e Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

⁴⁴ Dwi Ayu Andriani, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun, dan Magetan”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, (Vol 4, No 1, Tahun 2020), hal 44.

6. Penelitian terdahulu berjudul, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan Kabupaten Lahat*”

Penelitian ini dilakukan oleh Pahlan pada tahun 2021. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menjelaskan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 40 karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat.⁴⁵

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel independen, yaitu promosi jabatan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel dependen, yaitu tingkat pendidikan dan prestasi kerja. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Kabupaten Lahat. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

B. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

⁴⁵ Pahlan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat”, *Jurnal Management of Bussiness* (Vol 3, No 1, Tahun 2021), hal 25.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut sutrisno yang dikutip oleh Sam Cay, dkk berpendapat, bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.⁴⁶ Disiplin kerja merupakan fungsi operasional dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja.⁴⁷ Menurut Rivai yang dikutip oleh Theobaldus Boro Tura, dkk berpendapat, bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku, serta berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁸

Karyawan yang kurang disiplin dapat menunda dalam pencapaian tujuan, sedangkan karyawan yang disiplin akan mempercepat dalam pencapaian tujuan instansi. Disiplin dapat diajarkan kepada setiap

⁴⁶ Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, (Vol 4, No 3, Tahun 2022), hal 476.

⁴⁷ Muhammad Oceano Fauzan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi”, *Jurnal Manajemen dan Sains*, (Vol 7, No 1, Tahun 2022), hal 70.

⁴⁸ Theobaldus Boro Tura, Denok Sunarsi, dan Ali Zaenal Abidin, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, (Vol 4, No 3, Tahun 2022), hal 425.

pegawai. Disiplin kerja dapat diterapkan dengan cara menaati semua aturan yang berlaku di instansi. Disiplin merupakan sesuatu yang berdampak signifikan terhadap instansi dan pegawai karena disiplin merupakan bentuk pembelajaran bagi pegawai seiring dengan kemajuan instansi.⁴⁹ Disiplin kerja yang dilakukan dari sikap atau perbuatan akan menciptakan nilai-nilai baik buruknya suatu organisasi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat nilai-nilai untuk mencapai suatu tujuan.⁵⁰

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Ketut Hendra, dkk, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut.⁵¹

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih

⁴⁹ Andi Umar, Puji Rahmah, dan Nurindah Novianti, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe D’Malaka Soppeng”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, (Vol 5, No 1, Tahun 2021), hal 42.

⁵⁰ Evi Mufrihah Zain, Febry Jein Andjar, Tyas Dwi Restyani, dan Rais Dera Pua Rawi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor SAMSAT Kota Sorong”, *Jurnal PERKUSI*, (Vol 2, No 2, Tahun 2022), hal 222.

⁵¹ Ketut Hendra, Lulup Endah Tri Palupi, dan Nyoman Sujana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja”, *Jurnal Ekonomi Undiksha*, (Vol 10, No 1, 2018), hal 212-213.

payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekan dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai.

Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain yaitu saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, saling mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. **Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam**

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur'an dan hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nissa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dan memegang prinsip, tekundalam usaha maupun belajar. Pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, kebangsa maupun kehidupan bernegara.

d. Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵²

⁵² Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor", *JENIUS*, (Vol 4, No 2, Tahun 2021), hal 174.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat dilihat dari kepedulian dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya, taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan.⁵³ Oleh karena itu, Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. menurut Affandi yang dikutip oleh Yuliana Astutik, dkk berpendapat, bahwa disiplin kerja memiliki tiga dimensi, antara lain:⁵⁴

1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah pegawai yang datang ke kantor berdasarkan aturan waktu yang telah ditentukan oleh instansi, tertib dan teratur. Sehingga pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu, pegawai juga bekerja sesuai dengan waktu atau jam yang sudah ditentukan oleh instansi.⁵⁵

Indikator dari ketepatan waktu ada dua, yaitu:

- a) Kehadiran
- b) Jam kerja

2) Tanggung jawab

⁵³ Yulina Astuti, Muhammad Zulkarnain, dan Krisniawati, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa”, *Jurnal Samudra Ekonomika*, (Vol 4, No 1, Tahun 2020), hal 52.

⁵⁴ *Ibid*, hal 54.

⁵⁵ Abdur Rahmanesa, “Metode Pencatatan Jam Kehadiran Karyawan Untuk Menghitung Nilai Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan”, *Jurnal ILMAN*, (Vol 1, No 2, Tahun 2014), hal 95.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Akila berpendapat, bahwa tanggung jawab adalah keharusan seorang pegawai untuk melaksanakan seluruh tugas-tugas dan kewajiban yang sudah diterimanya sebagai akibat dari wewenang yang dimilikinya. Tanggung jawab seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan itu sangat penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tanggung jawab pegawai berhubungan dengan kualitas pegawai untuk bertanggung jawab baik secara moral, hukum dan mental. Oleh karena itu, tanggung jawab pegawai terhadap suatu pekerjaannya.⁵⁶ Adapun tiga indikator tanggung jawab antara lain:

- a) Beban kerja
 - b) Berani menerima konsekuensi
 - c) Komitmen
- 3) Norma

Norma dapat diperoleh dari sesuatu ukuran yang harus ditaati oleh pegawai dalam lingkungan instansi dengan sesama pegawai atau sesama lingkungan instansi. Menurut Soerjono Soekanto yang dikutip oleh Suyatno berpendapat, bahwa norma digunakan sebagai pedoman atau ukuran pegawai untuk berperilaku dalam instansi. Setiap norma mengandung perintah atau larangan untuk melakukannya. Maka dari itu, norma dapat diwujudkan secara

⁵⁶ Akila, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Pamala Palembang”, *Jurnal Media Wahana Ekonomia*, (Vol 17, No 3, Tahun 2022) hal 227.

tertulis maupun tidak tertulis oleh instansi yang memiliki wewenang untuk membuat peraturan atau larangan tersebut.⁵⁷ Norma memiliki dua indikator, yaitu:

- a) Mematuhi peraturan kerja
- b) Berpakaian dengan rapi dan sopan

2. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Budiman Loyalitas berasal kata dasar yaitu “loyal”, yang artinya setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.⁵⁸

Loyalitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara mempererat hubungan antar karyawan, keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara

⁵⁷ Suyatno, “Nilai, Norma, Moral, Etika dan Pandangan Hidup Perlu Dipahami Oleh Setiap Warga Negara Dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara”, *Jurnal PKN Progresif*, (Vol 7, No 1, Tahun 2012), hal 41.

⁵⁸ Alia Dwi Siska dan Suryalena, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, (Vol 4 No 2, Tahun 2017), hal 5.

pimpinan dan karyawan, memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja tidak sebagai buruh, sikap pimpinan yang berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan dan mengadakan kegiatan rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan. Menurut Wan loyalitas kerja pada karyawan adalah hasil dari kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga muncul keterikatan psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Kosasih dan Kurniawan menjelaskan, bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu penting dimiliki karyawan untuk memperoleh sikap loyalitas karyawan.⁵⁹

b. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas kerja

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor –faktor :

- 1) karakteristik pribadi,
karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- 2) karakteristik pekerjaan
karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- 3) karakteristik desain perusahaan
karakteristik desain perusahaan itu dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat

⁵⁹ Raditya Seta Sukma dan Ni Wayan Sukmawati Puspita Dewi, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya”, *Jurnal Penelitian Psikologi*, (Vol 9, No 4, Tahun 2022), hal 36.

keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;

4) Pengalaman

Pengalamanyang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.⁶⁰

c. Loyalitas Kerja Menurut Perspektif Islam

Loyalitas menurut perspektif Islam adalah al-wala'Al-wala' dalam Islam adalah bentuk menjalankan syariah Islam sebagai bukti ketaatannya kepada Allah SWT. Loyalitas kerja menurut Islam diartikan sebagai bentuk dari etos kerja Islam. Hal itu memiliki arti yaitu sikap dan pengetahuan pada kerja, kebiasaan kerja, sifat tentang cara kerja seseorang maupun kelompok. Sebagaimana Firman Allah dalam Surah Al Baqarah ayat 207:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهَ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُ أَذِلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ

⁶⁰ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, dan Ahmad Mardalis, “Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, (Vol 13, No 1, Tahun 2012), hal 45

عَلَى الْكٰفِرِيْنَ ۗ يُجٰهِدُوْنَ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ وَلَا يَخٰفُوْنَ
لَوْمَةً لّٰمِيْمَةً ۗ ذٰلِكَ فَضْلُ اللّٰهِ يُؤْتِيْهِ مَن يَّشَآءُ ۗ وَاللّٰهُ
وَاسِعٌ عَلِيْمٌ

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman! Barangsiapa di antara kamu yang murtad (keluar) dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum, Dia mencintai mereka dan mereka pun mencintainya, dan bersikap lemah lembut terhadap orang-orang yang beriman, tetapi bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah yang diberikan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Mahaluas (pemberian-Nya), Maha Mengetahui.

Al-wala' dapat dikatakan dengan al-muwalat. Individu yang memiliki loyalitas akan berkeyakinan tinggi serta memberi dukungan pada tujuan dan nilai perusahaan. Individu akan mempunyai keinginan dalam mengerahkan kinerja bagi perusahaan serta kemauan tinggi agar mempertahankan posisinya di perusahaan. Loyalitas kerja menjadi sangat penting dan diakui dunia sebab kinerja perusahaan manapun telah bergantung pada loyalitas kerja.⁶¹

d. Dimensi Loyalitas Kerja

⁶¹ Mashuri, "Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, (Vol 9, No 1, 2020), hal 57.

Loyalitas kerja pegawai terhadap instansi yang akan menimbulkan adanya rasa tanggungjawab, sehingga pegawai akan tetap bertahan meskipun instansi dalam keadaan maju atau mundur.⁶² Menurut poerwopoespito yang dikutip oleh Hendra Wijayanto dan Sehendar berpendapat, bahwa loyalitas pegawai pada suatu pekerjaan itu tercermin pada sikap seorang pegawai yang melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, mencurahkan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, disiplin dalam bekerja, dan jujur dalam bekerja.⁶³ Menurut Saydam yang dikutip oleh Sutanto dan Perdana, loyalitas kerja memiliki tiga dimensi, antara lain:

1) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan salah satu bentuk perilaku yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Adapun Kepatuhan merupakan kemampuan karyawan untuk menaati semua peraturan yang berlaku, melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh atasan, dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.⁶⁴ Kepatuhan memiliki satu indikator, yaitu:

⁶² Sadra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawaiwahan Coco Grup”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, (Vol 6, No 4, Tahun 2017), hal 1997.

⁶³ Hendra Wijayanto dan Suhendar, “Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara”, *The Indonesian Journal of Public Administration*, (Vol 2, No 2, Tahun 2016), hal 54.

⁶⁴ Linda Nur Aini dan Ratih Sari Wardani, “Kepatuhan Terhadap Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Hubungannya Dengan Kecelakaan

- a) Taat terhadap perintah atasan
- 2) Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi yang diberikan seorang pegawai berupa gagasan dan pikiran dengan tulus kepada instansi. Dedikasi menunjukkan sikap dan kinerja pegawai terhadap pekerjaannya dan instansi. dedikasi digunakan untuk mengetahui sikap dan pengorbanan pegawai terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Ketika seorang pegawai memiliki dedikasi yang tinggi, maka pegawai juga akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada instansi.⁶⁵ dedikasi memiliki dua indikator, yaitu:

- a) Partisipasi aktif
 - b) kesetiaan
- 3) Integritas

Dalam menjalankan perintah serta tanggung jawab kerja seorang karyawan harus memiliki konsistensi dan keteguhan sebagai konsep antara tindakan dengan nilai atau prinsip. Menurut Zahra yang dikutip oleh Aribowo, dkk menjelaskan, bahwa integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap

Kerja (Studi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Sentral Java Semarang Tahun 2014), *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, (Vol 10, No 2, Tahun 2015), hal 27.

⁶⁵ Eka Kujayanti, “Pengaruh Orientasi Kapabilitas Supervisor Terhadap Kinerja Agen Dengan Dedikasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, (Vol 2, No 4, Tahun 2017), hal 154.

melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.⁶⁶ Loyalitas kerja memiliki satu indikator, yaitu:

a) Amanah

3. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan perusahaan yaitu memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status.⁶⁷ Promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Pegawai memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi dilakukan untuk melakukan pengembangan karyawan. Selain itu promosi juga berguna untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan lebih baik untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.⁶⁸

⁶⁶ Aribowo, Adelina Lubis, dan Hesti Sabrina, “Pengaruh Loyalitas dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, (Vol 1, No 1, Tahun 2020), hal 6.

⁶⁷ Gabriela Milenia, Mantouw Riane Johnly Pio, dan Aneke Yolly Punuindoong, “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung”, *Jurnal Productivity*, (Vol 3, No 1, Tahun 2022), hal 55.

⁶⁸ Rindi Febriyani, Siti Halimahtusakdiah, Sandra Herliana Fadila, dan Maya Panorama, “Pengaruh Self of Efficacy, Pengalaman KerjaDan Kompetensi

Promosi jabatan dilakukan dengan tujuan untuk kaderisasi agar menghasilkan sumber daya yang handal dan profesional, sehingga seorang karyawan dapat bekerja dan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi.⁶⁹ Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai untuk memperoleh hal-hal yang diinginkan. Instansi memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para pegawainya. Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya.⁷⁰

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Promosi jabatan

Menurut wadjaja dalam praktek promosi jabatan sering terjadi bukan hanya faktor obyektif yang menjadi ukuran tetapi faktor subyektiflah yang dominan. Jadi, dapat dikatakan bahwa ada dua faktor

Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, (Vol 2, No 3, 2022), hal 346.

⁶⁹ Eva Wulan Dari, Abdul Juli Andi Gani, dan Irwan Noor, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Non PNS”, *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol 8, No 1, Tahun 2022), hal 91.

⁷⁰ Arjuniadi dan Husaini, “Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya”, *Jurnal Sains Riset*, (Vol 12, No 1, Tahun 2022), hal 243.

yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu faktor obyektif dan faktor subyektif.⁷¹

1) Faktor Obyektif

Faktor-faktor obyektif yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a) Senioritas

Senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Pendapat lain dari Nitisemito mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa promosi atau kenaikan jabatan diberikan berdasarkan pada masa kerja karyawan. Faktor senioritas ini termasuk faktior yang mendukung seseorang untuk menjadi pejabat dan menjadi bahan pertimbangan. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor senioritas ini digunakan dengan alasan semakin lama masa kerja seorang pegawai maka semakin berpengalaman sehingga prestasinya juga meningkat, senioritas juga menunjukkan kesetiaan dan loyalitas

⁷¹ Desy Hariyati, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan", *Jurnal Riset Edisi XX*, (Vol 3, No 9, Tahun 2017), hal 23.

karyawan kepada organisasi, dan lebih mudah serta lebih obyektif, karena pengukuran senioritas ini bisa menunjukkan seseorang itu mempunyai pengalaman. Akan tetapi faktor senioritas ini mengandung kelemahan, karena kurang memperhatikan kecakapan dan kemampuan karyawan. Dan faktor senioritas juga bisa mneurangi kegairahan karyawan yang lebih junior yang potensial dan kemampuan yang lebih dari seniorinya untuk bekerja dengan baik.

b) Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pegawai yang dipromosikan untuk mengisi suatu jabatan yang lowong adalah mereka yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, artinya mempunyai kecakapan kerja, kreatif, inovatif, mempunyai sifat manajerial yang handal dan budipekerti yang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa prestasi merupakan kewajiban seorang pegawai dan dengan prestasi yang baik inilah pegawai dapat dipromosikan. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka organisasi akan bertambah maju. Dan seorang yang tidak mempunyai prestasi berarti merupakan parasit bagi organisasi dan bisa merugikan perusahaan.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan prasyarat penting untuk seseorang dapat dipromosikan. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk memperluas ilmu dan keahlian pegawai agar bisa melaksanakan tugas dengan baik dan lancar. Menurut Sinambela, Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

2) Faktor-faktor subyektif

a) Faktor Nepotisme

Pada pelaksanaan promosi jabatan telah ditetapkan syarat-syarat secara tegas dan jelas. Karyawan harus bersifat aktif untuk segera melengkapi persyaratan yang ditentukan, agar nantinya mereka siap untuk dipromosikan. Namun kenyataan sering ditemukan bahwa selain syarat-syarat telah dipenuhi terdapat faktor lain yang ikut bermain, yaitu faktor nepotisme atau kedekatan dengan atasan. Jika ternyata calon yang disiapkan memang mempunyai prestasi kerja yang baik dan telah memenuhi persyaratan yang cukup dan telah diuji kemampuannya dengan yang lain, ini dapat dibenarkan dan hanya bersifat kebetulan. Namun hal ini jarang sekali ditemukan, yang sering ditemukan adalah jika ada promosi

untuk memegang suatu jabatan yang penting, maka calon yang mempunyai hubungan keluarga atau kedekatan dengan para atasan tersebutlah yang terlebih dahulu dipromosikan. Dengan mempersiapkan calon karyawan yang akan dipromosikan berarti organisasi akan dapat memilih mana calon yang unggul dan tepat untuk suatu jabatan, baik disiplin ilmunya maupun prestasi kerja dan kepemimpinannya.

b) Faktor Suka dan Tidak Suka

Faktor suka dan tidak suka ini dapat merusak karier pegawai. Ada karyawan yang disukai pimpinan dan ada yang tidak. Ada karyawan yang menjadi anak emas dan ada anak perak. Hal ini menimbulkan sifat iri hati dan kecemburuan diantara karyawan yang ada.

c) Faktor Kepercayaan

Menurut Widjaja, faktor kepercayaan merupakan faktor subyektif, sering memegang peranan dalam menepatkan seseorang pegawai terutama dalam kedudukan penting. Karena walaupun seseorang itu cakap dan mempunyai keahlian yang tinggi. Tetapi tidak dapat dipercaya, maka hal ini akan menimbulkan kekacauan dalam organisasi. Promosi jabatan membawa dampak dan beban moril bagi karyawan yang dipromosikan. Karena bidang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki menuntut kerja yang lebih dari sebelumnya.

Promosi membutuhkan kepercayaan yang tinggi dari pimpinan kepada pejabat yang diberi jabatan. Karena hal ini penting untuk kelangsungan dan kelancaran organisasi. Bisa saja terjadi walaupun syarat-syarat untuk jabatan telah dipenuhi seseorang tapi karena belum dipercaya oleh pimpinan maka ia tidak akan dipromosikan.

c. Promosi Jabatan Menurut Perspektif Islam

Promosi jabatan dipandang sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah berhasil dalam meraih prestasi kerja. Promosi jabatan dapat diikuti oleh seluruh pegawai instansi melalui pertimbangan dari pimpinan. Promosi jabatan merupakan suatu program penempatan pegawai yang dilaksanakan oleh instansi. Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong di instansi tersebut. Setiap pegawai berkeinginan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Adapun promosi jabatan dalam ajaran Islam sudah dijelaskan di dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah dalam QS. An – Nisaa' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan

menyuruh kamu apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. Jika dikaitkan dengan promosi jabatan adalah seseorang diharuskan untuk memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu seseorang yang benar-benar memiliki keahlian dan kompetensi di bidang yang hendak diduduki jabatan olehnya. Seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada pegawainya. Maka dari itu, instansi akan menciptakan rasa keadilan kepada seluruh pegawai.⁷²

d. Dimensi Promosi Jabatan

1) Senioritas

Menurut Wahyudi yang dikutip oleh Dewi Comala Sari mengartikan senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Nitisemito mengartikan senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasi baik pada jabatan yang

⁷² Mery Susanty, "Pendidikan Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Tinjauan Ekonomi Islam di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar", *Jurnal Laa Maysir*, (Vol 5, No 1, Tahun 2018), hal 4.

bersangkutan maupun dalam instansi keseluruhan.⁷³ Senioritas memiliki dua indikator, yaitu:

- a) Kemampuan yang lebih tinggi
 - b) Lama masa kerja
- 2) Keadilan

Keadilan harus digunakan dalam kegiatan pelaksanaan promosi jabatan. Keadilan juga diperlakukan dengan sama di suatu perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban pegawai masing-masing. Promosi jabatan harus dilakukan secara adil sehingga tidak menimbulkan pertikaian.⁷⁴ Adapun keadilan memiliki dua indikator, yaitu:

- a) Memiliki kesempatan yang sama
 - b) Objektif
- 3) Formasi

Formasi adalah penentuan jumlah dan susunan jabatan Pegawai yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pegawai yang memiliki wewenang. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Jika terdapat jabatan yang kosong, maka instansi akan melakukan pengisian jabatan yang kosong

⁷³ Dewi Comala Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan", *Jurnal Ilmiah Research Sains*, (Vol 1, No 3, Tahun 2015), hal 47.

⁷⁴ Rezki Ramadhanni dan Seno Andri, "Pengaruh Pelaksanaan Promosi jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Redaksi Pada PT. Tribun Pekanbaru", *JOM FISIP*, (Vol 2, No 2, Tahun 2015), hal 5.

tersebut. dengan itu, instansi harus memberikan uraian atau penjelasan tentang pekerjaan di jabatan yang kosong. Formasi disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan informasi jabatan.⁷⁵ Adapun dua indikator formasi antara lain:

- a) Tersediannya jabatan yang kosong
- b) Sesuai kebutuhan

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan disiplin kerja dengan promosi jabatan

Disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berhasil dan berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi. Ketika kualitas disiplin kerja tinggi, maka akan meningkatkan promosi jabatan. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja tinggi, maka pegawai akan mematuhi peraturan organisasi yang berlaku dan akan meningkatkan semangat kerja untuk bekerja secara maksimal, sehingga kemungkinan besar pegawai akan *diberikan penghargaan berupa promosi jabatan. Oleh karena itu, disiplin kerja* digunakan untuk mengukur kegiatan pelaksanaan promosi jabatan.⁷⁶ Sikap disiplin harus pada diri pegawai, sehingga pegawai akan disiplin juga dalam mengerjakan tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di instansi baik

⁷⁵ Ajib Rakhmawanto, “Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Anggaran Pemerintah Daerah”, *Jurnal Civil Service*, (Vol 12, No 2, Tahun 2018), hal 95.

⁷⁶ Ni Luh Putu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen, kewirausahaan, dan Priwisata*, (Vol 2, No 2, Tahun 2022), hal 533.

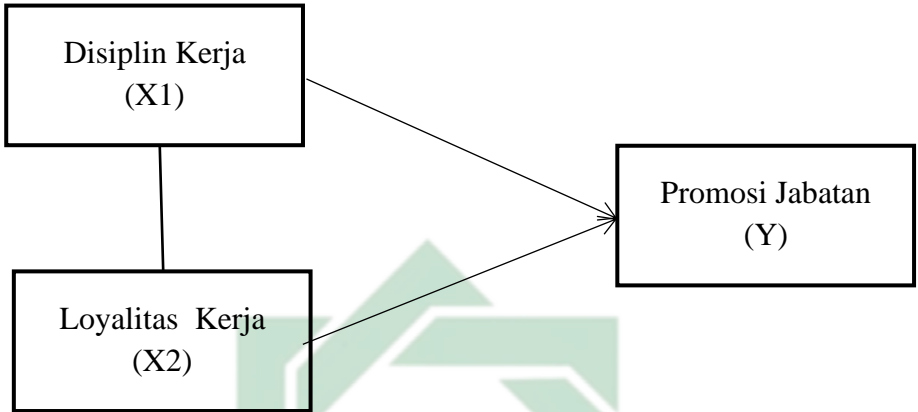
peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai itu sangat penting bagi instansi karena dengan adanya disiplin kerja pegawai ini memungkinkan instansi dapat mencapai tujuan yang optimal.

2. Hubungan loyalitas kerja dengan promosi jabatan

Loyalitas kerja pegawai perlu dibangun diantara pegawai untuk menciptakan rasa kebersamaan yang berdampak positif bagi instansi. Pegawai yang memiliki rasa persatuan di tempat kerja merupakan salah satu cara mencerminkan rasa loyalitas. Ketika perasaan itu sudah terbangun, maka pegawai akan selalu memberikan yang terbaik untuk instansi. Selain itu, pegawai akan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan instansi. Jika instansi mengalami kemunduran, maka pegawai akan ikut serta meningkatkan kinerja instansi dan mencari jalan keluarnya. Sebaliknya, jika instansi mengalami keberhasilan, maka itu adalah hasil kerjasama seluruh pegawai. Oleh karena itu, pelaksanaan promosi jabatan tidak akan lepas dari sejauh mana loyalitas pegawai terhadap instansi.⁷⁷

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷⁷ Zaenab Paska Trian, C. Dyah S. Indrawati, Susantiningrum, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta”, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, (Vol 3, No 3, Tahun 2019), hal 35.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

1. H1: Ada pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara simultan.
H0: Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara simultan.
2. H1: Ada pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial.
H0: Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial.
3. H1: Ada nilai pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan di Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara simultan dan parsial.

H0: Tidak ada nilai pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara simultan dan parsial.

4. H1: Ada nilai pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial.

H0: Tidak ada nilai pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial.

5. H1: Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H0: Tidak ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

6. H1: Ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H0: Tidak ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Irfan Mahendra, penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel, proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁸ Dalam menyajikan data, penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk angka-angka dan menggunakan analisis statistik.⁷⁹

Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. penelitian asosiatif menurut Sugiyono, yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif memiliki tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif.⁸⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hubungan kausal, karena hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari variabel independen dan variabel

⁷⁸ Irfan Mahendra, “Analisa Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Koperasi Pada Koperasi Karyawan Budi Setia Jakarta Dengan Technology Acceptance Model”, *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, (Vol 11, No 1, Tahun 2015), hal 74.

⁷⁹ Faraniena Yunaeni, *Statistik Sosial*, (Madura: Duta Media Publishing, 2019), hal 10.

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cetakan ke VII, Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hal 36.

dependen.⁸¹ Peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal karena peneliti menggunakan topik penelitian pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja pegawai terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terletak di Jl. Monginsidi No.3, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61218.

C. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Iwan Hermawan, populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti bertujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁸² Berdasarkan uraian tentang populasi, maka peneliti memilih seorang anggota di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 80 pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-*probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan dalam penentuan sampel apabila semua anggota populasi

⁸¹ Aisyah A. Rahman dan Susi Yanti, "Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu", *Jurnal Pendidikan AlMuslim*, (Vol 4, No 2, Tahun 2016), hal 3.

⁸² Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*, (Jakarta: Redaksi, 2019), hal 61.

digunakan sampel. Teknik ini digunakan apabila populasi dianggap kecil dan kurang dari 100. Oleh karena itu, seluruh populasi akan menjadi sampel. Ukuran sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 80 pegawai.⁸³

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk mengukur strategi pada variabel disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan promosi jabatan peneliti mengambil dimensi sebagai berikut :

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	1. Kehadiran 2. Jam kerja
	Tanggung jawab	1. Beban Kerja 2. Berani menerima konsekuensi 3. Komitmen
	Norma	1. Mematuhi peraturan kerja 2. Berpakaian dengan rapi dan sopan
Loyalitas Kerja	Kepatuhan	1. Taat terhadap perintah atasan
	Dedikasi	1. Partisipasi aktif 2. Kesetiaan
	Integritas	1. Amanah
	Senioritas	1. Kemampuan yang lebih tinggi 2. Lama masa kerja

⁸³ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hal 61.

Promosi Jabatan	Keadilan	1. Memiliki kesempatan yang sama 2. Objektif
	Formasi	1. Tersediannya jabatan kosong 2. Sesuai kebutuhan

E. Tahap – Tahap Penelitian

Tahap penelitian digunakan untuk menggambarkan tentang permulaan, pelaksanaan, pengumpulan data, dan analisis data pada penulisan penelitian ini. Tahapan penelitian pada “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo” dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu:

1. Tahap persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti lalu merumuskan masalah, menentukan variabel, mencari referensi untuk mendapatkan landasan teori yang tepat, menentukan dan menyiapkan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, lalu melakukan pengecekan kepada dosen pembimbing.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan perizinan penelitian, menentukan jumlah populasi sebagai anggota sampel, dan melakukan pengumpulan data dengan metode yang sudah ditentukan sebelumnya.

3. Tahap Pengolahan Data

a. Peneliti melakukan penghitungan skor dari angket yang sudah diisi oleh responden.

- b. Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian membuat tabel data.
- c. Menganalisa data penelitian dengan menggunakan metode statistik.
- d. Membuat laporan dan kesimpulan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dari instrumen penelitian. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner atau instrumen kepada responden untuk dijawab kemudian dikembalikan kepada peneliti.⁸⁴ Dalam pengumpulan data, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien karena peneliti dapat menjangkau responden dalam jumlah besar dan waktu yang singkat. Menurut Winarno yang dikutip oleh Pinton Setya Mustafa dkk, prosedur dalam penyusunan angket atau kuesioner meliputi:⁸⁵

- a. Merumuskan tujuan
- b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran dalam kuesioner
- c. Menjabarkan setiap variabel menjadi subvariabel yang lebih spesifik dan tunggal
- d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan
- e. Menentukan teknik analisis data

⁸⁴ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hal 51

⁸⁵ Pinton Setya Mustafa, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*, (Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020), hal 66.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala *likert*. Kuesioner skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sifat, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan kuesioner skala *likert*, variabel yang akan diukur itu dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Peneliti menggunakan angket tertutup dalam penelitian ini. Dalam angket tertutup, pertanyaan atau pernyataan disusun secara terstruktur dan telah mempunyai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih jawab tersebut sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (X) atau tanda *checklist* (√).⁸⁶

Berikut ini adalah jawaban dari seluruh pertanyaan yang akan dipilih oleh responden dalam penelitian ini:

Skor	Penjelasan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang ada pada objek penelitian dan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti. Menurut

⁸⁶ Pinton Setya Mustafa, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*, (Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020), hal 67.

zainal Arifin, dokumentasi merupakan bahan-bahan tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, catatan harian, dan lain-lain.⁸⁷

G. Teknik Validitas dan Realibitas Penelitian

Penulis memanfaatkan instrumen penelitian untuk pengambilan data penelitian. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dengan itu, penulis mengetahui apakah isi dari angket tersebut yang telah dibagikan kepada para pegawai telah valid atau belum valid. Apabila pertanyaan dalam angket belum valid, maka penulis perlu mengganti pertanyaan yang tidak valid tersebut. valid berarti instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Oleh karena itu, penulis melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dari suatu instrumen penelitian.⁸⁸

Uji reliabilitas alat yang digunakan untuk mengukur objek untuk menghasilkan data yang reliabel atau konsisten. Apabila instrumen penelitian diukur beberapa kali dan menghasilkan data yang sama, maka instrumen penelitian tersebut reliabel atau konsisten. Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk memenuhi pengukuran yang baik. Selain itu, uji validitas dan realibilitas berguna untuk memperoleh derajat keandalan atau kemampuan suatu instrumen. Jadi, instrumen penelitian yang dikatakan valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.⁸⁹ Uji validitas dan

⁸⁷ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*, (Jakarta: Redaksi, 2019), hal 77.

⁸⁸ Nikolaos Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hal 103.

⁸⁹ *Ibid*, hal 122.

reliabilitas akan diterangkan dalam penjelasan yang lebih rinci sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas pada kuesioner dilakukan untuk menguji kevalidan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh pegawai. Menurut Sugiyono, valid berarti instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.⁹⁰ Uji validitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan atau tidak mendapatkan data dalam penelitian. Selain itu, uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan instrumen yang akan digunakan peneliti dalam sebuah penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, maka kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.⁹¹ Suatu angket dikatakan valid apabila pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir

⁹⁰ *Ibid*, hal 121.

⁹¹ Riko Al Hakim, Ika Mustika, dan Wiwin Yuliani, “Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi”, *Jurnal FOKUS*, (Vol 4, No 4, 2021), hal 264.

pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.⁹²
Berikut ini adalah nilai-nilai dari r product moment:

Tabel 3.1
Nilai r product moment

No	N	Taraf Signifikansi 5%
1	60	0,254
2	65	0,244
3	70	0,235
4	75	0,227
5	80	0,220

Dari pernyataan diatas, bahwa r table pada taraf signifikansi 5% dengan 80 responden menghasilkan r tabel sebesar 0,220. Hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan aplikasi *spss versi 24* sebagai berikut.

Tabel 3.2
Hasil validitas variabel disiplin kerja (X1)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,720	0,220	VALID
X1.2	0,761	0,220	VALID

⁹² Teni dan Agus Yudianto, “Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Kedokan Bunder Kabupaten Indramayu”, *Jurnal Pendidikan Indonesia*, (Vol 2, No 1, Tahun 2021), hal 108.

X1.3	0,771	0,220	VALID
X1.4	0,673	0,220	VALID
X1.5	0,673	0,220	VALID
X1.6	0,761	0,220	VALID
X1.7	0,725	0,220	VALID
X1.8	0,579	0,220	VALID
X1.9	0,673	0,220	VALID
X1.10	0,738	0,220	VALID

Hasil validitas diatas menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal ini disebabkan karena seluruh pernyataan menunjukkan nilai di atas 0,220. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan sebanyak 10 soal dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lanjutan.

Tabel 3.3
Hasil validitas variabel loyalitas kerja (X2)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,810	0,220	VALID
X2.2	0,676	0,220	VALID
X2.3	0,841	0,220	VALID
X2.4	0,882	0,220	VALID

X2.5	0,821	0,220	VALID
------	-------	-------	-------

Hasil validitas diatas menunjukkan, bahwa variabel loyalitas kerja dapat dikatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal ini disebabkan karena seluruh pernyataan menunjukkan nilai di atas 0,220. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan sebanyak 5 soal dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lanjutan.

Tabel 3.3
Hasil validitas variabel promosi jabatan (Y)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,735	0,220	VALID
Y.2	0,772	0,220	VALID
Y.3	0,637	0,220	VALID
Y.4	0,568	0,220	VALID
Y.5	0,769	0,220	VALID
Y.6	0,768	0,220	VALID
Y.7	0,783	0,220	VALID
Y.8	0,773	0,220	VALID

Hasil validitas diatas menunjukkan, bahwa variabel promosi jabatan dapat dikatakan valid berdasarkan hasil penelitian tersebut. Hal ini disebabkan karena seluruh pernyataan menunjukkan nilai diatas 0,220. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

seluruh pernyataan sebanyak 8 soal dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lanjutan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti konsisten, keterpercayaan, atau keterandalan. Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau suatu keadaan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya.⁹³ Alat tersebut berupa konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda.⁹⁴ Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden itu konsisten dari waktu ke waktu terhadap pernyataan, maka angket atau kuesioner tersebut dikatakan reliabel.⁹⁵ Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* Artinya reliabilitas dilihat dari konsisten tidaknya hasil yang diperoleh dari instrumen yang telah diisi. syarat suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.⁹⁶

a. Hasil uji reliabilitas pada disiplin kerja (X1)

⁹³ Putri Rindiasari, Wahyu Hidayat, dan Wiwin Yuliani, "Uji Validitas Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri", *Jurnal FOKUS*, (Vol 4, No 5, Tahun 2021), hal 370.

⁹⁴ Priyatno, Dwi., *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), hal 26.

⁹⁵ Hendry Wilianto, "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti", *Jurnal AGORA*, (Vol 7, No 1, Tahun 2019), hal 6.

⁹⁶ Hafid Usman dan Kuwat Riyanto, "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Laza di Cikarang Selatan", *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 2019, hal 6.

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja. Variabel disiplin kerja terdapat 10 pertanyaan yang akan diuji reliabilitas. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja.

Tabel 3.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Berdasarkan analisis diatas, bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,889. Sedangkan nilai r kritis adalah 0,220 pada uji 2 sisi pada signifikansi 5% dengan jumlah 80 responden. Dari analisis diatas dapat diketahui, bahwa hasil *cronbach's alpha* $0,889 > 0,279$. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel serta dapat menjadi bahan penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas pada loyalitas kerja (X2)

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas pada variabel loyalitas kerja. Variabel kerja kerja terdapat 5 pertanyaan yang akan diuji reliabilitas. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja.

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Berdasarkan analisis diatas, bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel loyalitas kerja sebesar 0,866. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,220 pada uji 2 sisi pada signifikansi 5% dengan jumlah 80 responden. Dari analisis diatas dapat diketahui, bahwa hasil *cronbach's alpha* $0,866 > 0,279$. Oleh karena itu, variabel loyalitas kerja dapat dikatakan reliabel serta dapat menjadi bahan penelitian.

- c. Hasil uji reliabilitas pada promosi jabatan (Y)

Tabel 3.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Berdasarkan analisis diatas, bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel promosi jabatan sebesar 0,865. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,220 pada uji 2 sisi pada signifikansi 5% dengan jumlah 80 responden. Dari analisis diatas dapat diketahui, bahwa hasil *cronbach's alpha* $0,865 > 0,279$. Oleh karena itu, variabel promosi jabatan dapat dikatakan reliabel serta dapat menjadi bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi dengan normal, mendekati normal atau tidak normal. Apabila datanya ternyata tidak normal, maka analisis nonparametric dapat

digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka *analisis nonparametric* dapat digunakan yang termasuk model-model regresi. Data penelitian yang berdistribusi normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai alat untuk mengetahui data berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:⁹⁷

- 1) Jika nilai $\text{Asym.Sig (2-tailed)} > 0,05$, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.
 - 2) Jika nilai $\text{Asym.Sig (2-tailed)} < 0,05$, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi tidak normal.
- b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah kondisi satu variabel bebas atau lebih dengan variabel bebas lainnya. Variabel bebas ialah suatu fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Menurut Ghazali yang dikutip oleh Titik Rahayu Ningsih dan Nadia Asandimitra, multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi diantara variabel independen dengan menggunakan model regresi.⁹⁸

⁹⁷ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta, : Cv Budi Utama, 2019), hal 115.

⁹⁸ Dadan Sabrudin dan Euphrasia Susy Suhendra, “Dampak Akuntabilitas, Transparansi dan Profesionalisme Paedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta”, *Jurnal Nusamba*, (Vol 4, No 1, Tahun 2019), hal 45.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF) bertujuan untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dari nilai tolerance dan VIF. Adapun ketentuan dari uji multikolinieritas sebagai berikut:⁹⁹

- 1) Jika nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas
 - 2) Jika nilai VIF kurang dari 10, maka data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk melihat nilai kesamaan dan perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat kesamaan disebut dengan homoskedastisitas. Dan jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat perbedaan disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji glejser dan *scatterplot* untuk melakukan uji heteroskedastisitas.¹⁰⁰

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu

⁹⁹ Titik Rahayu Ningsih dan Nadia Asandimitra, “Pengaruh Bid-Ask Spread, Market Value dan Variance Return Terhadap Holding Period Saham Sektor Pertambangan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2011-2015”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Vol 5, No 3, Tahun 2017), hal 6.

¹⁰⁰ Setiawati, “Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di Bei”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, (Vol 1, No 8, Tahun 2021), hal 1585.

variabel dependen. Model ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan satu garis lurus antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Langkah-langkah untuk melakukan uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:¹⁰¹

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menyusun tabel penolong
- 3) Menghitung a dan b₁ dan b₂ dengan rumus

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - b_1 \left(\frac{\Sigma x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\Sigma x_2}{n} \right)$$

- 4) Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

\hat{Y} : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi

a : konstanta, harga y bila x₁ dan x₂ = 0, bisa bernilai = maupun –

b₁ : koefisien variabel x₁, bisa bernilai = maupun –

b₂ : koefisien variabel x₂, bisa bernilai = maupun –

- 5) Menghitung nilai korelasi ganda ($R_{(x_1, x_2)y}$)

$$R_{(x_1, x_2)y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \Sigma x_1 y + b_2 \cdot \Sigma x_2 y}{\Sigma y^2}}$$

- 6) Menghitung nilai determinan korelasi ganda

$$KD = R^2 \times 100\%$$

- 7) Menguji signifikansi korelasi ganda

¹⁰¹ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 271.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{2(1 - R^2)}$$

- 8) Mengambil kesimpulan
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (hubungan X_1, X_2 , dengan Y adalah signifikan)
 - Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak (hubungan X_1, X_2 , dengan Y adalah tidak signifikan).



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo adalah suatu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang Agama. Bangsa Indonesia adalah bangsa yang religius. Dimana masyarakat Indonesia mencerminkan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Pada zaman penjajahan belanda, departemen agama didirikan di Indonesia. Pada zaman itu, departemen agama hanya menaungi urusan agama Islam. hal tersebut berlaku pada jaman kesultanan di jawa maupun kesultanan di luar jawa. Peraturan tersebut diatur sesuai dengan sistem yang berlaku pada masa itu. Peraturan tersebut di bawah pemerintahan Bupati Sidoarjo. Bupati Sidoarjo telah menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat mengenai kebebasan untuk memeluk agama masing-masing.

Pada tanggal 24-26 November 1945 diselenggarakan sidang pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP). Sidang pleno KNIP diadakan di Jakarta yang dihadiri oleh presiden, wakil presiden, para menteri dan utusan Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP). Dalam sidang tersebut, utusan Komite Nasional Indonesia dari Daerah Banyumas, yaitu K.H. Abu Dardiri, K.H.M Saleh Suaidy, dan M. Sukoso Wirjosaputro mengusulkan negara yang sudah merdeka untuk urusan agama disampaikan kepada Kementerian

Agama bukan kepada Kementerian Lainnya. Usulan tersebut mendapatkan dukungan dari anggota KNIP. Selain itu, usulan tersebut diterima dan disetujui oleh presiden dan wakil presiden di sidang KNIP.

Pada tanggal 3 Januari 1946 ditetapkan sebagai berdirinya Kementerian Agama sesuai dengan Keputusan Pemerintah Nomor : 1/SD/1946 di Yogyakarta. Pada saat ini, yang menjadi Menteri Agama pertama adalah KH. Rosyid, BA. Berdasarkan Keputusan Nomor 9 Tahun 1952, organisasi yang berdiri di daerah masing-masing disebut dengan nomenklatur jawatan. Organisasi tersebut dari urusan agama, pendidikan agama, penerangan agama, dan biro peradilan agama. Seiring berjalannya waktu, kantor Jawatan Agama dirubah menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama tingkat provinsi dan kabupaten atau kota. Adapun fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidorajo dalam menjalankan tugas sebagai berikut:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota;
- b. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umrah, serta zakat dan wakaf;
- d. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- e. Pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan

- g. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten/kota.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang taat beragama, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong.

b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata berkualitas
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umu berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- 6) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya
- 7) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Struktur organisasi merupakan gambaran dari pembagian wewenang dan tanggung jawab serta

hubungan vertikal dan horizontal suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya.¹⁰² Adapun struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut:

a. **Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo**

Dr. Drs. H. M. Amir Sholehuddin, M. Pd. I

b. **Kepala Sub Bagian Tata Usaha**

H. Moh. Arwani, M.Ag., M.Hi

c. **Kepala Seksi Bimas Islam**

Drs. Khoidar, M. Hi

d. **Kepala Seksi Pendidikan Madrasah**

Dr. Abdul Rahman, M.Pd

e. **Kepala Seksi Penyelenggara Syari'ah**

Miftahul Arifin, S.Ag

f. **Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam**

Moh. Amin Tohari, S.Ag, SH, M.Hi

g. **Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah**

Rohmat Nasrudin, LC, M.Ag

h. **Kepala Seksi Pendidikan Pondok Pesantren**

Ahmad Fathoni, S.Ag

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.1
Absensi kehadiran pegawai (X1.1)

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

¹⁰² Nurlia, "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi /Harapan Dengan Hasil Kerja)", *Mereja Journal*, (Vol 2, No, 2, Tahun 2019), hal 52.

Valid	Setuju	28	35.0	35.0	35.0
	Sangat Setuju	52	65.0	65.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan absensi kehadiran pegawai. Dari 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 65%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 35%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 65%.

Tabel 4.2
Pegawai datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh instansi (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	36	45.0	45.0	46.3
	Sangat Setuju	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 45%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar

1,3% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 53,8%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 1,3%.

Tabel 4.3
Pegawai menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan instansi (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	33	41.3	41.3	43.8
	Sangat Setuju	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan instansi. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 56,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 41,3%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,5% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 56,3%. Sedangkan jawaban yang dipilih oleh responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.4

Pegawai melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	34	42.5	42.5	43.8
	Sangat Setuju	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 56,3 %, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 42,5%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 56,3%. Sedangkan jawaban yang dipilih oleh responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 1,3%.

Tabel 4.5
Pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	43	53.8	53.8	100.0

	Total	80	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai melaksanakan tugas yang diberikan sengan sebaik mungkin. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 53,8%.

Tabel 4.6
Pegawai menerima konsekuwensi apabila pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	46	57.5	57.5	58.8
	Sangat Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai menerima konsekuwensi apabila pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 41,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 57,5%, dan responden lainnya yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% . Dari pernyataan

tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 57,5%. Sedangkan jawaban yang dipilih oleh responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 1,3%.

Tabel 4.7
Pegawai memiliki komitmen dalam bekerja (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	41	51.3	51.3	53.8
	Sangat Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai memiliki komitmen dalam bekerja. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 51,3%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,5% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 51,3%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.8
Seluruh pegawai instansi berpakaian seragam sesuai dengan ketentuan, rapi, dan sopan (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	53	66.3	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai berpakaian seragam sesuai dengan ketentuan, rapi, dan sopan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 66,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 33,8%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 33,8%.

Tabel 4.9
Seluruh pegawai wajib mematuhi peraturan kerja yang berlaku di instansi (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	53	66.3	66.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai memagtuhi peraturan kerja yang berlaku di instansi. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 66,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 33,8%. Dari pernyataan tersebut

dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 66,3%.

Tabel 4.10
Pegawai bersedia dikenakan sanksi jika tidak mematuhi peraturan kerja (X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	39	48.8	48.8	52.5
	Sangat Setuju	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai bersedia dikenakan sanksi jika tidak mematuhi peraturan kerja. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48,8%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3,8% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 48,8%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 3,8%.

b. Loyalitas Kerja (X2)

Tabel 4.11
Pegawai menaati semua pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan (X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Setuju	32	40.0	40.0	46.3
	Sangat Setuju	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai menaati semua pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 40%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 6,3% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 53,8%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 6,3%.

Tabel 4.12

Setiap pegawai harus saling membantu apabila pegawai yang lain mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan setiap pegawai harus saling membantu apabila pegawai yang lain mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%, Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 52,5%.

Tabel 4.13
Seluruh pegawai berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh instansi (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	40	50.0	50.0	53.8
	Sangat Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 50%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3,8% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 50%. Sedangkan jawaban yang

dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 3,8%.

Tabel 4.14
Pegawai akan tetap setia ketika instansi dalam keadaan yang kurang baik (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Setuju	39	48.8	48.8	53.8
	Sangat Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai akan tetap setia ketika instansi dalam keadaan yang kurang baik. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48,8%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 5% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 48,8%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 5%.

Tabel 4.15
Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan realita (X2.5)

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

Valid	Setuju	41	51.3	51.3	51.3
	Sangat Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan realita. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 51,3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 51,3%.

c. Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 4.16
Kemampuan pegawai yang lebih tinggi
mempengaruhi jabatan yang diberikan (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Setuju	39	48.8	48.8	53.8
	Sangat Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan kemampuan pegawai yang lebih tinggi mempengaruhi jabatan yang diberikan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%, sedangkan yang memilih

setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48,8%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 5% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 48,8%. Sedangkan jawaban yang dipilih oleh responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 5%.

Tabel 4.17

Atasan menempatkan pegawai pada suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan atasan menempatkan pegawai pada suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dengan presentase 52,5%.

Tabel 4.18

Instansi menggunakan masa kerja dalam melakukan kegiatan kenaikan jabatan (Y.3)

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

Valid	Kurang Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Setuju	49	61.3	61.3	71.3
	Sangat Setuju	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan instansi menggunakan masa kerja dalam melakukan kegiatan kenaikan jabatan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 28,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 61,3%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 10% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 61,3%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 10%.

Tabel 4.19

Setiap 5 tahun sekali instansi melakukan kegiatan promosi jabatan (Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	8	10.0	10.0	11.3
	Setuju	53	66.3	66.3	77.5
	Sangat Setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan kegiatan promosi jabatan dilakukan setiap 5 tahun sekali. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 66,3%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 10% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 66,3%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 10%.

Tabel 4.20
Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam kegiatan promosi jabatan (Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	53.8	53.8	53.8
	Sangat Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam kegiatan promosi jabatan. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46,3%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53,8%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 53,8%.

Tabel 4.21

Kegiatan promosi jabatan dilakukan secara objektif oleh pihak instansi (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	52.5	52.5	52.5
	Sangat Setuju	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan kegiatan promosi jabatan dilakukan secara objektif oleh pihak instansi. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 52,5%.

Tabel 4.22
Pegawai mengikuti kegiatan promosi jabatan karena tersedianya jabatan yang kosong (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	44	55.0	55.0	56.3
	Sangat Setuju	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai mengikuti kegiatan promosi jabatan karena

tersediannya jabatan yang kosong. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 43,8%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 55%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 55%. Sedangkan jawaban yang dipilih responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 1,3%.

Tabel 4.23

Pegawai ditempatkan di suatu jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	53	66.3	66.3	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas menjelaskan tentang pernyataan pegawai ditempatkan di suatu jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi. Dari jawaban 80 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 32,5%, sedangkan yang memilih setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 66,3%, dan responden lainnya menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% . Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa responden memilih jawaban yang paling banyak adalah setuju dengan presentase 66,3%.

Sedangkan jawaban yang dipilih oleh responden paling sedikit adalah kurang setuju dengan presentase 1,3%.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilanjutkan ketika uji validitas dan reabilitas telah selesai diuji. Data yang diperoleh dari uji validitas data dan uji realibilitas data akan dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan agar keseluruhan populasi yang diteliti dapat diwakili oleh data sampel. Program statistika yang digunakan pada uji asumsi klasik penelitian ini adalah program SPSS Versi 24 for Windows. Uji asumsi klasik pada penelitian ini, yaitu:

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.24
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00200759
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.082
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi residual (Asymp. Sig (2-

tailed)) adalah sebesar 0,125. Nilai Asymp. Sig (2 tailed) $0,125 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.25
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.381	2.622
	Loyalitas Kerja	.381	2.622

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas di atas menyebutkan, bahwa nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,381 ($0,381 > 0,01$) dan variabel loyalitas kerja sebesar 0,381 ($0,381 > 0,01$). Untuk nilai VIF pada variabel disiplin kerja sebesar 2,622 ($2,622 < 10$) dan nilai VIF pada variabel loyalitas kerja sebesar 2,622 ($2,622 < 10$). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa regresi tersebut terbebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi terhadap antar variabel bebasnya.

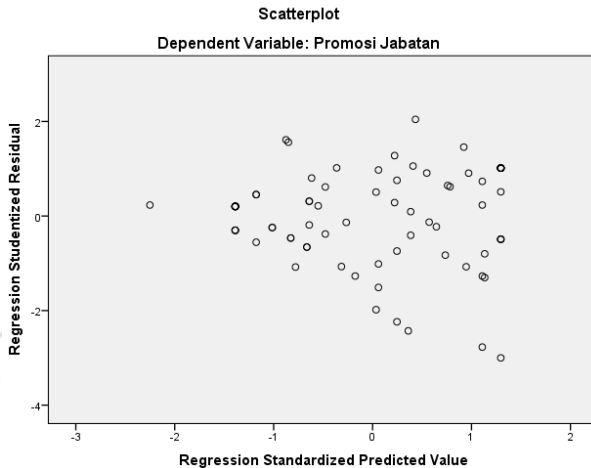
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.26
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glasjer

Variabel	Sig	Kesimpulan
----------	-----	------------

Disiplin Kerja	0,297	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Loyalitas Kerja	0,073	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glajser diatas diketahui, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,297 ($\text{sig } 0,297 > 0,05$). Sedangkan variabel loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,073 ($\text{sig } 0,073 > 0,05$). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa model regresi yang diteliti oleh peneliti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat diteruskan untuk hipotesis selanjutnya.



Gambar 4.1 Hasil Uji Metode Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas ditunjukkan, bahwa titik-titik yang tersebar tersebut menjauihi

angka nol. pola titik-titik yang menyebar dan tidak jelas diantara angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi klasik pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

a. *Descriptive Statistics*

Tabel 4.27
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan	34.90	3.108	80
Disiplin Kerja	45.40	3.669	80
Loyalitas Kerja	22.33	2.249	80

Tabel *Descriptive Statistics* diatas menunjukkan tentang mean (rata-rata) dan nilai simpangan baku pada setiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, sehingga dapat ditemukan hasil, bahwa nilai rata-rata pada variabel dependen promosi jabatan sebesar 34,90. Nilai rata-rata pada variabel independen disiplin kerja sebesar 45,90. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel independen loyalitas kerja sebesar 22,33. Nilai simpangan baku pada variabel dependen promosi jabatan sebesar 3,108. Nilai simpangan baku pada variabel independen sebesar 3,669. Sedangkan, nilai simpangan baku pada variabel independen loyalitas kerja sbesar 2.249.

b. *Correlation*

Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji Korelasi *Pearson Product*

Moment. Uji korelasi pearson (Korelasi Product Moment) adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dan variabel dependen apabila data penelitian berskala rasio/interval.¹⁰³

1) Nilai Signifikansi

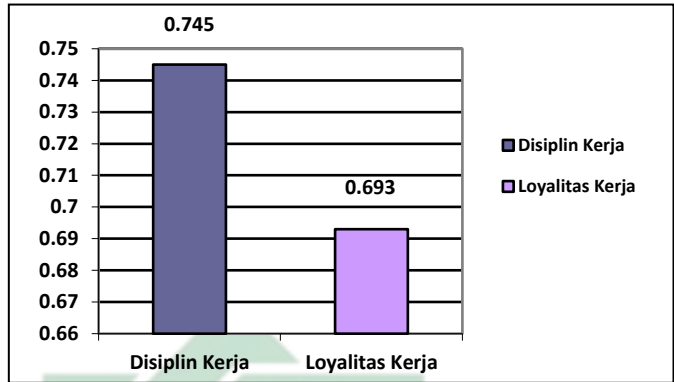
Tabel 4.28
Nilai signifikansi (correlation)

No	Variabel Bebas (X)	Promosi Jabatan (Y)
1	Disiplin Kerja	0,000
2	Loyalitas Kerja	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,000. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. Sedangkan nilai signifikansi dari variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,000. Oleh karena itu, variabel loyalitas kerja juga dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X dinyatakan signifikansi karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

2) Nilai hubungan *pearson correlation*

¹⁰³ Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Gaya media, Yogyakarta: 2010), hal 242.



Gambar 4.2 Nilai Hubungan Pearson Correlation

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan tentang hubungan antara variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan. Nilai korelasi dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,745. Hal ini berarti, variabel X1 dengan variabel Y memiliki hubungan yang tinggi atau kuat. Sedangkan nilai korelasi dari variabel loyalitas kerja (X2) terhadap promosi jabatan sebesar 0,693. Hal ini berarti, variabel X2 dengan Y memiliki hubungan yang tinggi atau kuat. Adapun makna n

Tabel 4.29

Makna nilai korelasi product moment

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

c. Variables Entered/Removed

Tabel 4.30
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. All requested variables entered.

Pada tabel “*variables Entered/Removed*” di atas menyatakan, bahwa seluruh variabel penelitian sudah dimasukkan ke dalam pengelolaan data.

d. Model summary

Tabel 4.31
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.574	2.028

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel “*model Summary*” di atas dapat diketahui tentang nilai R. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) dan

variabel loyalitas kerja (X2) dengan variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 0,765 yang berarti tinggi/kuat. Nilai R Square sebesar 0,585 atau dengan kontribusi $0,585 \times 100\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi promosi jabatan sebesar 58,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya sebesar 41,5%.

e. *Standar error of estimate* (SEE)

Tabel 4.27
Descriptive Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan	34.90	3.108	80
Disiplin Kerja	45.40	3.669	80
Loyalitas Kerja	22.33	2.249	80

Tabel 4.31
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.574	2.028

Pada tabel "*Model Summary*" diatas dapat diketahui, bahwa nilai *standart error of estimate* sebesar 2,028. Nilai standart error of estimate berfungsi untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik atau belum sebagai predictor. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Apabila nilai SEE

lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi dapat digunakan sebagai predictor. Pada tabel diatas disebutkan, bahwa nilai SEE dari variabel bebas sebesar 2,028 dan nilai simpangan baku dari variabel bebas sebesar 3,108. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Sehingga model regresi dapat digunakan sebagai predictor promosi jabatan.

f. Anova

Tabel 4.32
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.565	2	223.283	54.298	.000 ^b
	Residual	316.635	77	4.112		
	Total	763.200	79			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

Tabel “Anova” diatas berfungsi untuk mmeperkuat interpretasi bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), loyalitas kerja (X2), dan promosi jabatan (Y) adalah signifikan. Hal itu dapat dilihat dari hasil F sebesar 54,298 dengan nilai signifikansi adalah 0,000 (< 0,05). Sehingga dapat diartikan, bahwa hubungan antara disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) adalah sangat signifikan.

Tabel 4.33
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.070	2.833		2.142	.035
	Disiplin Kerja	.445	.101	.525	4.416	.000
	Loyalitas Kerja	.387	.164	.280	2.357	.021

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel *Coefficients* diatas menjelaskan tentang persamaan garis regresi berganda. Adapun secara umum, persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$\hat{Y} = 6,070 + 0,445 x_1 + 0,387 x_2$$

$$\hat{Y} = 6,070 + 0,445 (0) + 0,387 (0)$$

Hal tersebut dapat diartikan, jika disiplin kerja ($X_1=0$) dan loyalitas kerja ($X_2=0$), maka promosi jabatan sebesar 6,070

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari pengujian regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel promosi jabatan memperlihatkan terdapat pengaruh dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel “*Correlations*” pada kolom p value (Sig.) variabel disiplin kerja. Hipotesisnya yaitu

a. Jika nilai p value (Sig.) > 0,05, maka H_0 diterima atau menunjukkan tidak adanya nilai yang signifikan.

b. Jika nilai p value (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau menunjukkan adanya nilai yang signifikan.

Adapun hipotesisnya pada penelitian ini sebagai berikut:
 H_0 : Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H_1 : Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Pada tabel “*correlations*” menunjukkan nilai p value (sig.) pada nilai constant sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, variabel disiplin kerja menunjukkan adanya nilai yang signifikan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak yang berarti, bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel promosi jabatan (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari pengujian regresi pada variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan memperlihatkan terdapat pengaruh dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel “*Correlations*” pada kolom p value (Sig.) variabel loyalitas kerja. Hipotesisnya yaitu:

a. Jika nilai p value (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima atau menunjukkan tidak adanya nilai yang signifikan.

b. Jika nilai p value (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau menunjukkan adanya nilai yang signifikan.

Adapun hipotesisnya pada penelitian ini sebagai berikut:

H0 : Tidak adanya pengaruh antara loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Adanya pengaruh anantara loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Pada tabel “*correlations*” menunjukkan nilai p value (sig.) pada nilai constant sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, variabel loyalitas kerja menunjukkan adanya nilai yang signifikan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak yang artinya adanya pengaruh antara variabel loyalitas kerja (X2) terhadap variabel promosi jabatan (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari pengujian regresi secara simultan pada variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan memperlihatkan terdapat pengaruh dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil uji “*Anova*” pada kolom p value (Sig.) pada variabel bebas. Dengan hipotesisnya yaitu:

- a. Jika nilai p value (Sig.) $> 0,05$, maka H0 diterima atau menunjukkan tidak adanya nilai yang signifikan.
- b. Jika nilai p value (Sig.) $< 0,05$, maka H0 ditolak atau menunjukkan adanya nilai yang signifikansi.

Adapun hipotesisnya pada penelitian ini sebagai berikut:
H0 : Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

H1 : Adanya pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan

Berdasarkan tabel “*Anova*” diatas memperoleh nilai p value (sig.) dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,000. Sehingga p value < 0,05. Maka dari itu, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja menunjukkan adanya nilai yang signifikan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak yang berarti, bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) terhadap variabel promosi jabatan (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

4. Prediksi tingkat promosi jabatan dengan disiplin kerja dan loyalitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari pengujian regresi berganda didapatkan nilai standart error of estimate (SEE) sebesar 2,028. Nilai *standart error of estimate* (SEE) digunakan untuk menguji model regresi sebagai predictor sudah berfungsi dengan baik atau belum. Nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Apabila nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi dapat digunakan sebagai predictor. Nilai simpangan baku dari variabel bebas sebesar 3,108. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku ($2,028 < 3,108$). Sehingga model regresi dapat menunjukkan, bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan promosi jabatan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan.

Hasil dari pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dapat diketahui melalui tabel “*Anova*” pada kolom *p value* (Sig.). berikut hipotesis penelitiannya:

H0 : Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerjaterhadap promosi jabatan

H1 : Adanya pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*Anova*” diatas dapat dijelaskan, bahwa variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikan dengan *p value* sebesar 0,000. Maka dari itu, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p value* $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H0 ditolak. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Hasil analisis diatas dapat diperkuat dengan penjelesan berikut.

Sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui berbagai cara. Adapun salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu melalui promosi jabatan. Promosi jabatan adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk menaikkan posisi seorang pegawai ke posisi yang lebih tinggi dari pada posisi sebelumnya.¹⁰⁴ Pegawai yang dapat

¹⁰⁴ Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, dan Eko Boedhi Santoso, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang”, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, (Vol 13, No 1, Tahun 2019), hal 35.

mengikuti kegiatan promosi adalah pegawai yang memiliki disiplin kerja dan loyalitas kerja serta dapat memberikan kepuasan dan memiliki komitmen kepada instansi dan tidak meninggalkan instansi dalam keadaan apapun. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik serta memiliki loyalitas kerja yang tinggi agar dapat mengikuti kegiatan promosi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan. Pada tabel “Anova” diatas dapat diketahui, bahwa variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan variabel promosi jabatan secara simultan (bersamaan). Jika hasil dari pengujian pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap promosi jabatan memiliki nilai yang signifikan, maka penjelasan mengenai teori diatas menunjukkan kecocokan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

2. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial.
 - a. Pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*correlations*” diatas menjelaskan, bahwa nilai p value (Sig.) dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan, bahwa H_0 ditolak dan disiplin kerja memiliki nilai yang signifikan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari nilai yang signifikan dapat diperkuat dari indikator disiplin kerja yang memberikan

pengaruh terhadap promosi jabatan. Indikator dari variabel disiplin kerja, yaitu kehadiran, jam kerja, menyelesaikan tugas yang diberikan, berani menerima konsekuensi, komitmen, berpakaian rapi dan sopan, dan mematuhi peraturan kerja. Sedangkan indikator dari variabel promosi jabatan, yaitu kemampuan yang lebih tinggi. Lama masa kerja, memiliki kesempatan yang sama, objektif, tersediannya jabatan yang kosong, dan sesuai kebutuhan. Berdasarkan penjelasan indikator diatas dapat disimpulkan, bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000.

Penjelasan diatas diperkuat dengan teori, bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Jika promosi jabatan dilaksanakan kepada para pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan mendapatkan daya perangsang untuk meningkatkan disiplin kerja. Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan disiplin kerjanya agar pegawai dapat mengikuti kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh instansi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.¹⁰⁵

b. Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

¹⁰⁵ Ni Luh Ptu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, (Vol 2, No 2, Tahun 2022), hal 534.

Berdasarkan tabel “*correlations*” diatas menjelaskan, bahwa nilai p value (Sig.) dari variabel loyalitas kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan, bahwa H_0 ditolak dan loyalitas kerja memiliki nilai yang signifikan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dari nilai yang signifikan dapat diperkuat dari indikator loyalitas kerja yang memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan. Indikator dari variabel loyalitas kerja, yaitu taat terhadap perintah atasan, partisipasi aktif, kesetiaan, dan amanah. Sedangkan indikator dari variabel promosi jabatan, yaitu kemampuan yang lebih tinggi. Lama masa kerja, memiliki kesempatan yang sama, objektif, tersediannya jabatan yang kosong, dan sesuai kebutuhan. Berdasarkan penjelasan indikator diatas dapat disimpulkan, bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000.

Penjelasan diatas diperkuat dengan teori, bahwa loyalitas dapat membentuk seorang pegawai untuk selalu berusaha menjadi yang lebih baik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas intansi. Adanya promosi jabatan terhadap pegawai juga akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Alia Dwi Siska dan Suryalena, bahwa loyalitas atau kesetiaan adalah suatu hal yang mencerminkan kesediaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar

pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab.¹⁰⁶

3. Nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan.

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” diatas dapat diketahui tentang nilai R. besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) dengan variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 0,765. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang tinggi/kuat terhadap variabel dependen. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel.

Variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh terhadap variabel promosi jabatan sebesar 0,585 dengan kontribusi $0,585 \times 100\%$. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi promosi jabatan (Y) sebesar 58,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya sebesar 41,5%.

Penjelasan diatas dapat diperkuat dengan teori, bahwa disiplin kerja yang baik dan loyalitas kerja yang tinggi dapat memberikan peluang untuk dipromosikan. Disiplin kerja pegawai dapat diciptakan melalui loyalitas

¹⁰⁶ Alia Dwi Siska dan Suryalena, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”, *JOM FISIP*, (Vol 4, No 2, 2017), hal 4.

dan dedikasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai.¹⁰⁷ Loyalitas kerja pegawai harus terdapat dalam diri seorang pegawai. Dengan itu, pegawai akan berpartisipasi aktif terhadap perusahaan. Promosi jabatan dilakukan dengan adanya tingkat disiplin kerja yang baik dan loyalitas kerja yang tinggi. Menurut Manullang yang dikutip oleh Elfina Okto Posmaida menyatakan, bahwa promosi jabatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menaikkan jabatan dengan menerima jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Selain itu, hasil nilai tersebut dapat didukung melalui indikator dari variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja yang dapat mempengaruhi indikator variabel promosi jabatan. Indikator variabel disiplin kerja, yaitu kehadiran, jam kerja, menyelesaikan tugas yang diberikan, berani menerima konsekuensi, komitmen, mematuhi peraturan kerja, dan berpaikan dengan rapi dan sopan. Indikator variabel loyalitas kerja, yaitu taat terhadap perintah atasan, partisipasi aktif, kesetiaan, dan amanah. Sedangkan indikator variabel promosi jabatan, yaitu kemampuan yang lebih tinggi, lama masa kerja, memiliki kesempatan yang sama, objektif, tersedianya jabatan yang kosong, dan sesuai kebutuhan.

4. Nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial
 - a. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap promosi jabatan

¹⁰⁷ Elfina Okto Posmaida Damanik, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Yayasan Universitas Simalungun", *Jurnal Manajemen*, (Vol 4, No 2, Tahun 2017), hal 47.

Berdasarkan tabel “*correlation*” diatas menunjukkan tentang hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel promosi jabatan (X2). Nilai korelasi dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,745 dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000. Dengan itu, variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,745 yang berarti tinggi atau kuat.

Menurut Henry Simamora yang diikuti oleh Elfina Okto Posmaida Damanik, bahwa disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang bertujuan untuk memberi teguran dan memberikan hukuman kepada bawahan karena melakukan pelanggaran terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja memberikan manfaat kepada pegawai, yaitu mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil dari aplikasi SPSS, bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap ppromosi jabatan sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya sebesar 25,5%. Dengan itu dapat diartikan, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

yang tinggi atau kuat terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

- b. Nilai hubungan antara loyalitas kerja terhadap promosi jabatan

Berdasarkan tabel “*correlation*” diatas menunjukkan tentang hubungan antara variabel loyalitas kerja (X2) terhadap variabel promosi jabatan (Y). Nilai korelasi dari variabel loyalitas kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,693 dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000. Dengan itu, variabel loyalitas kerja terdapat hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,693 yang berarti tinggi atau kuat.

Menurut Hamzah yang dikuti oleh, pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi dianggap mampu untuk memberikan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan. Menurut Stephani dan Wibawa yang dikutip oleh, bahwa loyalitas kerja merupakan kesetiaan pegawai terhadap instansi yang akan menimbulkan dalam diri seorang pegawai rasa tanggung jawab, sehingga pegawai tersebut akan tetap bertahan dalam

instansi walaupun instansi dalam keadaan maju atau mundur.¹⁰⁸

Berdasarkan hasil dari aplikasi SPSS, bahwa variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh terhadap pppromosi jabatan sebesar 69,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya sebesar 30,7%. Dengan itu dapat diartikan, bahwa loyalitas kerja kerja memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

5. Nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*correlation*” menunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan. Nilai korelasi disiplin kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,745 dengan nilai p value (Sig.) 0,000. Dengan itu, hasil tersebut dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat antara variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan Nilai korelasi loyalitas kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,693 dengan nilai p value (Sig.) 0,000. Dengan itu, hasil tersebut dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

¹⁰⁸ Alia Dwi Siska dan Suryalena, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Excecutive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”, *JOM FISIP*, (Vol 4, No 2, 2017), hal 5.

Pernyataan diatas diperkuat dalam tabel keterkuatan yang menjelaskan tentang hubungan antar variabel. Maka dari itu, yang memiliki nilai hubungan paling dominan antar variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 74.5% terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, karena disiplin kerja harus selalu diterapkan dalam diri seorang pegawai sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Dari 74,5%, jumlah sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. jadi, disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

6. Prediksi disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel “summary” dapat diketahui, bahwa nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2,028 pada variabel dependen. Nilai standart error of estimate (SEE) digunakan untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik atau belum sebagai predictor. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Apabila nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi dapat digunakan sebagai predictor. Pada tabel diatas disebutkan, bahwa nilai SEE dari variabel bebas sebesar 2,028 dan nilai simpangan baku dari variabel bebas sebesar 3,108. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Sehingga model regresi dapat digunakan sebagai predictor “Pengaruh Disiplin

Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan.

Hasil dari pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dapat diketahui melalui tabel “*Anova*” pada kolom *p value* (Sig.). berikut hipotesis penelitiannya:

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerjaterhadap promosi jabatan

H1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*Anova*” diatas dapat dijelaskan, bahwa variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikan dengan *p value* sebesar 0,000. Maka dari itu, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p value* $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H0 ditolak. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*correlations*” diatas menjelaskan, bahwa nilai *p value* (Sig.) dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini

dapat menunjukkan, bahwa H_0 ditolak dan disiplin kerja memiliki nilai yang signifikan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

b. Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*correlations*” diatas menjelaskan, bahwa nilai p value (Sig.) dari variabel loyalitas kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan, bahwa H_0 ditolak dan loyalitas kerja memiliki nilai yang signifikan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara simultan.

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” diatas dapat diketahui tentang nilai R. besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) dengan variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 0,765. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang tinggi/kuat terhadap variabel dependen. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang kekuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel.

Variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh terhadap variabel promosi jabatan sebesar 0,585 dengan kontribusi $0,585 \times 100\%$. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi promosi

jabatan (Y) sebesar 58,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya sebesar 41,5%.

4. Nilai hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan secara parsial.
 - a. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap promosi jabatan

Berdasarkan tabel “*correlation*” diatas menunjukkan tentang hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel promosi jabatan (X2). Nilai korelasi dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,745 dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000. Dengan itu, variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,745 yang berarti tinggi atau kuat. Dengan itu dapat diartikan, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

- b. Nilai hubungan antara loyalitas kerja terhadap promosi jabatan

Berdasarkan tabel “*correlation*” diatas menunjukkan tentang hubungan antara variabel loyalitas kerja (X2) terhadap variabel promosi jabatan (Y). Nilai korelasi dari variabel loyalitas

kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,693 dengan nilai p value (Sig.) sebesar 0,000. Dengan itu, variabel loyalitas kerja terdapat hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pernyataan ini diperkuat pada tabel 4.30 yang menjelaskan tentang keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang artinya tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,693 yang berarti tinggi atau kuat. Dengan itu dapat diartikan, bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

5. Nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel “*correlation*” menunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan. Nilai korelasi disiplin kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,745 dengan nilai p value (Sig.) 0,000. Dengan itu, hasil tersebut dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat antara variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan Nilai korelasi loyalitas kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,693 dengan nilai p value (Sig.) 0,000. Dengan itu, hasil tersebut dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat

antara variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

6. Prediksi disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel “ Model summary” dapat diketahui, bahwa nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2,028 pada variabel dependen. Nilai standart error of estimate (SEE) digunakan untuk menguji model regresi sudah berfungsi dengan baik atau belum sebagai predictor. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Apabila nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi dapat digunakan sebagai predictor. Pada tabel diatas disebutkan, bahwa nilai SEE dari variabel bebas sebesar 2,028 dan nilai simpangan baku dari variabel bebas sebesar 3,108. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Sehingga model regresi dapat digunakan sebagai predictor “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya indikator-indikator yang sudah dicantumkan dievaluasi kembali serta memperbanyak teori dari berbagai sumber. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah populasi penelitian dengan cara menambah jumlah sampel pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sehingga penelitian berjalan secara maksimal dan lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memakai prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan dan kekurangan. Menurut peneliti, kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden kurang merespon kuesioner penelitian. Hal itu karena pegawai sistem kerjanya *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO).



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, Elfira Maya, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *Jurnal Of Islamic Economis*, vol. 2, no. 1, 2018.
- Aini, Linda Nur and Ratih Sari Wardani, “Kepatuhan Terhadap Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Hubungannya Dengan Kecelakaan Kerja (Studi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Sentral Java Semarang Tahun 2014)”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, vol. 10, no. 2, 2015.
- Akila, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Pamala Palembang”, *Jurnal Media Wahana Ekonomia*, vol. 17, no 3, 2022.
- Akilah, Fahmiah, “Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 1, 2018.
- Al Hakim, Riko, Ika Mustika, and Wiwin Yuliani, “Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi”, *Jurnal FOKUS*, vol. 4, no. 4, 2021.
- Andriani, Dwi Ayu, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun, dan Magetan”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, 2020.

- Anshori, Muslich and Sri Iswati. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aribowo, Adelina Lubis, and Hesti Sabrina, “Pengaruh Loyalitas dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2020.
- Arjuniadi and Husaini, “Perilaku Kepemimpinan , Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Pidie Jaya”, *Jurnal Sains Riset*, vol. 12, no. 1, 2022.
- Askiah and Fenty Fauziah, “Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya”, *Change Agent For Management Journal (CAM)*, vol. 5, no. 1, 2021.
- Astuti, Yulina, Muhamad Zulkarnain, dan Krisniawati, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa”, *Jurnal Samudra Ekonomika*, vol. 4, no. 1, 2020.
- Cay, Sam, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, and Rofiq Noorman Haryadi, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 4, no. 3, 2022.

- Damanik, Elfina Okto Posmaida, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Yayasan Universitas Simalungun”, *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 2, 2017.
- Duli, Nikolaus. (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Eva Wulan Dari, Abdul Juli Andi Gani, and Irwan Noor, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Non PNS”, *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 8, no. 1, 2022.
- Fauzan, Muhammad Oceano, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi”, *Jurnal Manajemen dan Sains*, vol. 7, no. 1, 2022
- Febriyani, Rindi, Siti Halimahtusakdiah, Sandra Herliana Fadila, dan Maya Panorama, “Pengaruh Self of Efficacy, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI”, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, vol. 2, no. 3, 2022.
- Garini, Eka Ardyah dan Andreas Heryjanto, “Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan (Studi Empiris: Karyawan PT XXX Jakarta)”, *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, vol. 18, no. 1, 2021.

- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyati, Desy, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”, *Jurnal Riset Edisi XX*, vol. 3, no. 9, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herijanto, Pudji., Nilawati Fiernaningsih, and Eko Boedhi Santoso, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang”, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, 2019.
- Hermanto, Dedi, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman”, *Jurnal STKIP PGRI Sumatra Barat*, 2015.
- Hermawan, Iwan. (2019) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*, Jakarta: Redaksi.
- Kasmawati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam”, *Jurnal UIN Alauddin Makassar*, vol. 8, no. 2, 2019.
- Ketut Hendra , Lulup Endah Tri Palupi, dan Nyoman Sujana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja”, *Jurnal Ekonomi Undiksha*, (Vol 10, No 1, 2018), hal 212-213.

- Kujayanti, Eka, “Pengaruh Orientasi Kapabilitas Supervisor Terhadap Kinerja Agen Dengan Dedikasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, vol. 2, no. 4, 2017.
- Kustini, Endang and Novita Sari, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD”, *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, vol. 3, no. 3, 2020..
- Letsoin, Vinca Regina and Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas”, *Jurnal Dimensi*, vol. 9, no. 1, 2020.
- Mahendra, Irfan, “Analisa Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Koperasi Pada Koperasi Karyawan Budi Setia Jakarta Dengan Technology Acceptance Model”, *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, vol. 11, no. 1, 2015.
- Maniku, Rifaldi, Hany Azza Umama, and Muhammad Nurhuala Huddin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, 2019.
- Manulang, Helti Sondang dan Romulo Sinabutar, “Korelasi Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomis*, vol. 14, no. 2, 2021.
- Martiwi, Rukmi Tien, Triyono, and Ahmad Mardalis, “Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol. 13, no. 1, 2012.

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

Mashuri, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, vol. 9, no. 1, 2020.

Milenia, Gabriela, Mantouw Riane Johnly Pio, and Aneke Yolly Punuindoong, “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung”, *Jurnal Productivity*, vol. 3, no. 1, 2022.

Mulyadi, Puji Harjianto, and Hadi Winata, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 4, no. 3, 2021.

Mustafa, Pinton Setya. Dkk., (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.

Napitupulu Daniel, “Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest dan Cafe Medan”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, vol. 4, no. 1, 2022),

Ningsih, Titik Rahayu, and Nadia Asandimitra, “Pengaruh Bid-Ask Spread, Market Value dan Variance Return

Terhadap Holding Period Saham Sektor Pertambangan Yang Listing di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2011-2015”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 5, no. 3, 2017.

- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, and Gunartin, “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”, *JENIUS*, vol. 4, no. 2, 2021.
- Nurlia, “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi /Harapan Dengan Hasil Kerja)”, *Mereja Journal*, vol. 2, no. 2, 2019.
- Pahlan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat”, *Jurnal Management of Bussiness* vol. 3, no. 1, 2021.
- Permatasari, Jundah Ayu, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 25, no. 1, 2014.
- Pitoy, Tesalonica Iranie, Riane Johnly Pio, and Wehelmina Rumawas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)”, *Jurnal Productivity*, vol. 1, no. 4, 2020.
- Pranita, Ni Made Rima, Ni Nyoman Dewi Pascarani, and Ni Wayan Supriliyani, “Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi

Kasus LPD Desa Adat Kedonganan)”, *Jurnal Media Neliti*, 2018.

Priyatno, Dwi., (2018). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.

Rahman, Aisyah A. and Susi Yanti, “Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu”, *Jurnal Pendidikan ALMuslim*, vol. 4, no. 2, 2016.

Rahmanesa, Abdur, “Metode Pencatatan Jam Kehadiran Karyawan Untuk Menghitung Nilai Disiplin Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan”, *Jurnal ILMAN*, vol. 1, no. 2, 2014.

Rakhmawanto, Ajib, “Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Anggaran Pemerintah Daerah”, *Jurnal Civil Service*, vol. 12, no. 2, 2018.

Ramadhanni, Rezki and Seno Andri, “Pengaruh Pelaksanaan Promosi jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Redaksi Pada PT. Tribun Pekanbaru”, *JOM FISIP*, vol. 2, no. 2, 2015.

Rindiasari, Putri, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani, “Uji Validitas Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri”, *Jurnal FOKUS*, vol. 4, no. 5, 2021.

Sabrudin, Dadan and Euphrasia Susy Suhendra, “Dampak Akuntabilitas, Transparansi dan Profesionalisme Paedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta”, *Jurnal Nusamba*, vol. 4, no. 1, 2019.

- Sakararsih, Nigsih and Rasmansyah, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 2, 2017.
- Sari, Dewi Comala, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan”, *Jurnal Ilmiah Research Sains*, vol. 1, no. 3, 2015.
- Sari, Putri Mayang, Sri Ekowati, and Meilaty Finthariasari, “Pengaruh Sikap Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu”, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, vol. 1, no. 2, 2020.
- Setiawati, “Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di Bei”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 1, no. 8, 2021.
- Setyawati, Dyah Eko. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, Normalina and Ingatan Laia, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Medan”, *Jurnal Creative Agung*, vol. 12, no. 1, 2022.
- Siska, Alia Dwi and Suryalena, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada

PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 4, no. 2, 2017.

Siska, Alia Dwi and Suryalena, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Excecutive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”, *JOM FISIP*, vol. 4, no. 2, 2017.

Simion, D. Jekson., Animun, Jantje L. Sepang, dan Yantje Uhing, “Analisis pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, vol. 5, no 3, 2017.

Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, and Roy Setiawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”, *Jurnal Agora*, vol. 1, no. 1, 2013.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukma, Raditya Seta and Ni Wayan Sukmawati Puspita Dewi, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya”, *Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 9, no. 4, 2022.

Sungkono, Sadnra Wijayanti and Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Grup”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 4, 2017.

- Sungkono, Sandra Wijayanti and Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Grup”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 4, 2017.
- Suprihanto, John. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjad Mada University Press.
- Susanty, Mery, “Pendidikan Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Tinjauan Ekonomi Islam di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar”, *Jurnal Laa Maysir*, vol. 5, no. 1, 2018.
- Suyatno, “Nilai, Norma, Moral, Etika dan Pandangan Hidup Perlu Dipahami Oleh Setiap Warga Negara Dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara”, *Jurnal PKN Progresif*, vol. 7, no. 1, 2012.
- Teni and Agus Yudianto, “Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Kedokan Bunder Kabupaten Indramayu”, *Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 2, no 1, 2021.
- Trian, Zaenab Paska, C. Dyah S. Indrawati, and Susantiningrum, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta”, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, vol. 3, no. 3, 2019.
- Tura, Theobaldus Boro, Denok Sunarsi, and Ali Zaenal Abidin, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Pegawai Pada Palang Merah

Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 4, no. 3, 2022.

Tyas, Rima Dwining and Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2018.

Umar, Andi, Puji Rahmah, and Nurindah Novianti, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe D’Malaka Soppeng”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, vol. 5, no. 1, 2021.

Usman, Hafid dan Kuwat Riyanto, “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Laza di Cikarang Selatan”, *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 2019.

Wahyudin, Wawan. Dkk, “Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam”, *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, vol 1, no. 2, 2020.

Wijayanto, Hendra and Suhendar, “Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara”, *The Indonesian Journal of Public Administration*, vol. 2, no. 2, 2016.

Wilianto, Hendry, “Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. MitraTritunggal Sakti”, *Jurnal AGORA*, vol 7, no. 1, 2019.

Witari, Ni Luh Putu Pande Ayu and Putu Sri Hartati, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen, kewirausahaan, dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, 2022

Witari, Ni Luh Putu Pande Ayu and Putu Sri Hartati, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, 2022.

Yunaeni, Faraniena.(2019). *Statistik Sosial*. Madura: Duta Media Publishing.

Zain, Evi Mufrihah, Febry Jein Andjar, Tyas Dwi Restyani, and Rais Dera Pua Rawi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor SAMSAT Kota Sorong”, *Jurnal PERKUSI*, vol. 2, no. 2, 2022.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A