PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
KCU PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

RISKY MAULIDA SARI
NIM.13 220 0170

PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2018

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

RISKY MAULIDA SARI
NIM.13 220 0170

PERBANKAN SYARIAH

MBIMBING I	**PEMBIMBING II**
Darwis Harahap, S.HI., M.Si	**Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.M**
P. 19780818 200901 1 015	**NIP. 19811106 201503 1 001**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2018

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **RISKY MAULIDA SARI**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 4 Juli 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Risky Maulida Sari** yang berjudul "**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si	**Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.M**
NIP. 19780818 200901 1 015	**NIP. 19811106 201503 1 001**

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawahini:

Nama	**: Risky Maulida Sari**
NIM	**: 13 220 0170**
Fakultas	**: Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan	**: Perbankan Syariah**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa Pasal 14 Ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 4 Juli 2018
Saya yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
0EB86AFF131888910
6000

Risky Maulida Sari
NIM. 13 220 0170

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Risky Maulida Sari
Nim	: 13 220 0170
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"PENGARUH PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN".** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 4 Juli 2018
Menyatakan,

METERAI TEMPEL
D6619AFF131888912
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Risky Maulida Sari
NIM. 13 220 0170

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : RISKY MAULIDA SARI
NIM : 13 220 0170
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN

Ketua

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Windari, SE., MA
NIP. 19830510 201503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/28 Juni 2018
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.30 WIB
Hasil/Nilai : LULUS/ 70,89 (B)
Predikat : CUMLAUDE
IPK : 3,57

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN**

Nama : **RISKY MAULIDA SARI**

NIM : **13 220 0170**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 19 Juli 2018
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya. Aamiin.

Skripsi ini berjudul: **"Pengaruh Promosi dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan"** ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, MA selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser, S.E Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi

Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Nofinawati, SEI., MA Ketua Jurusan Perbankan Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Para Dosen/Staf di lingkungan IAIN Padangsidimpuan yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.A selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Terimakasih kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang telah memberikan dan memberikan izin wawasan kepada peneliti untuk melaksanakan riset/penelitian.
7. Bapak kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa keluarga tercinta, Ayahanda Panut Sutrisno dan Ibunda Halimatussakdiah yang telah banyak berkorban memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dan doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya. Serta telah menjadi penyemangat peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga-Nya, serta kepada Abang dan Kakak-kakak tercinta saudara Hasrul Siregar, Sri Rahayu, Marini, (alm) Suwito dan (alm) Suryaman yang selama ini telah memberikan dukungan, motivasi dan doa kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat Tiara Lasniari Harahap, Lestari Nursani Hutasuhut SE., Etti Lomsani Siregar SE., Yopi Suganda, SE., yang telah memberikan bantuan dan mensuport peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2013 Jurusan Perbankan Syariah 4 yang selama ini telah berjuang bersama-sama, sejak awal perkuliahan sampai dengan akhir perkuliahan dan memberikan bantuan serta motivasi kepada peneliti dalam penyusunan skripsi, semoga kita menjadi orang-orang yang sukses. Aamiin ya Rabbal Alamin.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan, kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimpuan, Juni 2018

Peneliti,

RISKY MAULIDA SARI
NIM. 13 220 0170

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	NamaHuruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fatḥah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
وْ	fatḥah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...ـَ...ى	fatḥah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ـِ...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...ـُو	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, bai k*fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengankata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. **Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tesebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. **Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin.* Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : **Risky Maulida Sari**
NIM : **13 220 0170**
Judul Skripsi : **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.**

Masalah yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan adalah prestasi kerja karyawan yang kurang maksimal seperti target pekerjaan yang tidak tercapai. Masalah target pekerjaan ini sering menjadi poin utama bagi seorang marketing sebuah perusahaan tidak terkecuali marketing dalam perbankan. Seorang marketing harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Apabila prestasi kerja karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tentu bila masalah seperti ini dibiarkan terus terjadi dan tanpa ada perbaikan kinerja atau sanksi tegas dari perusahaan maka apa yang dicita-citakan perusahaan juga tidak akan tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan. Manfaat penelitian ini adalah bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, IAIN Padangsidimpuan, dan peneliti selanjutnya.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu dibahas pada bab penempatan dan pengembangan karyawan. Pendekatan teori yang berkaitan yaitu teori promosi, dan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengolahan data digunakan dengan perhitungan statistik dengan program SPSS versi 22. Teknik pengumpulan data meliputi angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan yaitu sebanyak 17 karyawan dan sampelnya juga sebanyak 17 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji determinasi (R^2), uji regresi linier sederhana, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara *parsial* promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,064 > 1,753) maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,631 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Prestasi Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
ABSTRAK……i
KATA PENGANTAR..... ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN……vi
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR..... xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah..... 8
D. Definisi Operasional Variabel 9
E. Rumusan Masalah 10
F. Tujuan Penelitian..... 10
G. Kegunaan Penelitian..... 10
H. Sistematika Pembahasan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 14
A. Kerangka Teori..... 14
1. Prestasi Kerja..... 14
a. Pengertian Prestasi Kerja 14
b. Penilaian Prestasi Kerja..... 15
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja 15
d. Metode atau Teknik Penilaian Prestasi Kerja 18
1) Teknik Penilaian Prestasi Kerja Masa Lalu 18
2) Metode Penilaian Masa Depan..... 29
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan..21
f. Prestasi Kerja dalam Persfektif Islam 22
2. Promosi Jabatan..... 24
a. Pengertian Promosi Jabatan 24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan 24
c. Syarat-Syarat Promosi Jabatan..... 25
d. Tujuan Promosi Jabatan 32

e. Jenis-Jenis Promosi Jabatan 34
f. Promosi Jabatan dalam Persfektif Islam 35
B. Penelitian Terdahulu.....37
C. Kerangka Berpiki 40
D. Hipotesis..... 41

BAB III METODE PENELITIAN 43
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 43
B. Jenis Penelitian..... 43
C. Populasi dan Sampel 43
D. Instrumen Pengumpulan Data 45
E. Sumber data..... 48
F. Analisis Data 49
1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas 49
2. Uji Normalitas..... 50
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 51
4. Uji Signifikansi Persial (Uji t) 51
5. Analisis Regresi Linear Sederhana 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53
A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan 53
1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan 53
2. Visi dan Misi 54
3. Struktur Organisasi 54
4. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja 57
B. Hasil Penelitian 53
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 53
2. Uji Normalitas 60
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 61
4. Uji Signifikansi Persial (Uji t)..... 61
5. Analisis Regresi Linier Sedehana..... 62
C. Pembahasan Hasil Penelitian 63
D. Keterbatasan Penelitian..... 65

BAB V PENUTUP……..67
A. Kesimpulan 67
B. Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DOKUMENTASI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan……7

Tabel 1.2 Rentang Nilai dari Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.....7

Tabel 1.3 Definisi Variabel 9

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu…….37

Tabel 3.1 Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuisioner……47

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuisioner Tentang Prestasi Kerja…….47

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuisioner Tentang Promosi Jabatan…….48

Tabel 4.1 Tabel jam kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan……57

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan……..58

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja……..58

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan Dan Prestasi Kerja….....……...59

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas…….…60

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)……...61

Tabel 4.7 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) ……...61

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana...……...62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....41

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat di negara maju dan berkembang sangat membutuhkan bank sebagai tempat untuk melakukan transaksi keuangan. Mereka menganggap bank merupakan lembaga keuangan yang aman dalam melakukan berbagai macam aktivitas keuangan. Aktivitas keuangan yang sering dilakukan masyarakat di negara maju dan berkembang antara lain aktivitas penyimpanan dan penyaluran dana. Bank dapat menghimpun dana masyarakat secara langsung dari nasabah. Bank merupakan lembaga yang dipercaya oleh masyarakat dari berbagai macam kalangan dalam menempatkan dananya secara aman. Disisi lain, bank berperan menyalurkan dana kepada masyarakat. Bank dapat memberikan pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi,

selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang heterogen. Oleh karena itu, perusahaan mengembangkan sumber daya manusianya dalam mendorong kemajuan perusahaan tersebut dan memiliki karyawan yang tingkat produktivitasnya tinggi. Dengan begitu pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya, salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja (prestasi kerja) bagus.

Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang berperan sangat penting bagi pencapaian keberhasilan organisasi. Pencapaian keberhasilan perusahaan dilakukan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.[1] Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan melaksanakan berbagai program kebijaksanaan terhadap karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja guna pencapaian peningkatan produktivitas organisasi perusahaan, dengan cara melaksanakan berbagai program kebijaksanaan terhadap karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, pemberian promosi dan penjatuhan sanksi.

---

[1]Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 159.

Menurut teori prestasi dari McClelland, seseorang yang mempunyai kebutuhan akan keberhasilan yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu, ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, selalu mempetimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukan itu cukup menantang atau tidak.[2]

Karyawan akan memiliki pola pikir tertentu untuk bisa berprestasi dalam bekerja dengan bagus. Seandainya jika pekerjaan itu cukup menantang, maka karyawan tersebut akan berpikir bagaimana cara untuk mengatasi dan mendapatkan tujuan yang diinginkan. Karyawan yang berprestasi juga diinginkan oleh semua bidang dalam perusahaan baik itu bidang pemasaran, bidang operasional, dan sebagainya. Semua bidang tersebut membutuhkan karyawan yang mampu berprestasi dengan baik.

Insentif adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Insentif akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus. Jika karyawan mampu berprestasi dengan baik secara terus-menerus maka karyawan tersebut akan di promosikan, itulah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi kerja baik. Sebaliknya jika prestasi kerja karyawan tersebut menurun maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa demosi.

Dalam pelaksanaan promosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar

[2]Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Jakarta: PT. Alfabeta, 2008), hlm. 96.

authority (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan termotivasi untuk berprestasi kerja yang tinggi, sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan kegiatan perusahaan tersebut. Prinsip *"The Right Man in The Right Place"* harus dipenuhi agar aktifitas di dalam peruasahaan dapat berjalan dengan efesien dan efektif.[3] Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karayawan ini dalam keputusan mengenai promosi karyawan.

Bank umum syariah adalah bank syariah yang berdiri sendiri sesuai dengan akta oendiriannya, bukan merupakan bagian dari bank konvensional. kehadiranPT. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank yang pertama berbasis syariah sebagai pencetus utama yang memberikan motivasi kepada bank umum syariah lainnya yang mulai terbentuk, dengan tumbuhnya perbankan syariah yakni rata-rata mencapai 70 persen setiap tahun sehingga pada bulan Oktober 2015 pangsa pasar perbankan

[3]Danang Sunyonto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2013), hlm. 2.

syariah di Indonesia sebesar 1,32 persen dari total industri perbankan nasional dengan total asset 18,73 triliun.

Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan, terdapat beberapa karyawan yang mengajukan diri untuk melakukan pensiun dini. Pensiun dini merupakan keluarnya seseorang dari pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan. Misalnya kebijakan pensiun di sebuah perusahaan adalah 55tahun, tetapi seorang karyawan memutuskan untuk pensiun lebih dini yaitu pada usia 40 tahun. Dengan adanya pensiun dini, secara otomatis jabatan yang dimiliki karyawan tersebut untuk sementara waktu kosong.Jumlah tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Cabang Padangsidimpuan hanya berjumlah 17 karyawan.[4]

Masalah yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCU Padangsidimpuan adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal seperti target pekerjaan yang tidak tercapai.[5]Akibat target pekerjaan seorang marketing yang tidak terpenuhi sering sekali mahasiswa yang lagi magang pun jadi sasaran pasar mereka. Masalah target pekerjaan ini sering menjadi poin utama bagi seorang marketing sebuah perusahaan tidak terkecuali marketing dalam perbankan. Seorang marketing harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Apabila kinerja karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tentu bila

[4]Sumber: Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

[5]Riski Pahlepi, Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, Jalan Baginda Oloan No. 88, Wawancara, 27 September 2017.

masalah seperti ini dibiarkan terus terjadi dan tanpa ada perbaikan kinerja atau sanksi tegas dari perusahaan maka apa yang dicita-citakan perusahaan juga tidak akan tercapai.

Demikian dengan bidang *operational* penilaian prestasi kerjanya dinilai berdasarkan *job description*, begitu juga dengan bidang-bidang pekerjaan yang lainnya. Namun selain penilaian prestasi kerja berdasarkan *job description*, prestasi kerja seorang karyawan juga dinilai berdasarkan kedisiplinannya dalam bekerja. Misalnya kehadiran atau absensi kantor, menyelesaikan tugas tepat waktu dan lain-lain.

Untuk penilaian prestasi kerja karyawan minimal harus mendapatkan nilai B. Nilai tersebut didapat dari nilai *job description* atau indikator pekerjaannya ditambah kedisiplinan, nilai kantor dan nilai yang di berikan *supervisor*. Misalnya 100-120 dapat nilai B, 120 ke atas ∞ dapat nilai A, dan proses penilaiannya dilakukan setiap triwulan atau dalam satu tahun itu ada empat kali penilaian. Namun perlu diingat kembali bahwasanya nilai kantor sangat berpengaruh, karenasebaik apapun karyawannya tapi apabila nilai kantornya jelek maka nilai keseluruhannya menurun. Dan pihak yang bertanggung jawab terhadap penilaian adalah *supervisor* atau pengawas.[6]

[6]Sumber: Hasil Wawancara Dengan Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, pada Rabu 20 September 2017, pukul 11.23 WIB.

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat IndonesiaCabang Padangsidimpuan

No	Karyawan	Jumlah Karyawan	Penilaian Prestasi Kerja			
			Q1	Q2	Q3	Q4
1	Laki-Laki	7	3	2	3	3
2	Perempuan	10	3	3	2	3

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan

Keterangan:

Q1 = Quartal 1 (Triwulan Pertama)

Q2 = Quartal 2 (Triwulan Kedua)

Q3 = Quartal 3 (Triwulan Ketiga)

Q4 = Quartal 4 (Triwulan Keempat)

Tabel 1.2
Rentang Nilai dari Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan

Rentang nilai	Nilai rata-rata	Predikat
1-50	1	E
51-70	2	D
71-90	3	C
91-120	4	B
120 s/d tak terhingga	5	A

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan laki-laki di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan pada Q1 memiliki nilai rata-rata yaitu 3, akan tetapi pada Q2 nilai rata-rata menjadi 2 artinya pada Q2 penilaian prestasi kerja karyawan laki-laki pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan menurun. Pada Q3 nilai rata-rata prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan

meningkat menjadi 3, dan pada Q4 nilai rata-rata prestasi kerja karyawan lakai-laki tetap yaitu 3.

Namun berbeda dengan penilaian prestasi kerja karyawan perempuan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan mengalami penurunan pada Q3 dengan nilai rata-rata yaitu 2.

Berdasarkan permasalahan diatas tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasikan permasalahan yang peneliti rincikan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan tidak maksimal disebabkan orientasi pekerjaan yang tidak sesuai tugas dan tanggung jawab.
2. Kurang maksimalnya penerapan promosi jabatan, sehingga berakibat kualitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan juga tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar tidak meluas dan tetap fokus pada permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi dan akan membahas

mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Ada dua jenis variabel pada penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.[7]

Untuk menghindari kesalahpahaman istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibuatlah definisi operasional variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

[7]Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian & Tekhnik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 28.

Tabel 1.3
Definisi OperasionalVariabel

Variabel	Indikator variabel	Skala Pengukuran
1. Promosi jabatan (X) merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.	a. Pengalaman b. Pengetahuan c. Inisiatif d. Kreatif e. Tanggungjawab	Skala Ordinal
2. Prestasi kerja (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	a. Pelatihan b. Motivasi c. Kompensasi d. Lingkungan kerja	Skala Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu: bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan terhadap kedua variabel diatas adalah: Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap

prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
   a. Meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang lembaga keuangan terutama pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.
   b. Menambah pengetahuan tentang apa saja indikator yang harus ada dalam penilaian prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.
   c. Meningkatkan pola berpikir ilmiah pada peneliti.
2. Bagi Pembaca
   a. Menambah informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh promosi dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.
   b. Dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau sebagai referensi penelitian.
3. Bagi Akademik
   a. Hasil penelitian diharapkan dapat menyambung kajian ilmu dan pengetahuan.

b. Dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Demi kemudahan pemahaman dalam pembahasan penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Pada BAB I dalam kajian pendahuluan terdapat latar belakang masalah, dalam latar belakang masalah menjelaskan atau memaparkan masalah yang ada sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Dan dilanjutkan pada bagian identifikasi masalah, dalam bagian identifikasi masalah membahas masalah atau merangkum masalah yang sudah dipaparkan pada latar belakang. Sesudah dibuat identifikasi masalah dilanjutkan pada pembatasan masalah dari masalah yang ada di identifikasi masalah dibatasi untuk menjadi fokus penelitian. Kemudian dibuat definisi operasional variabel guna menjelaskan tentang variabel yang ada. Lanjut pada pembuatan rumusan masalah yang diambil dari batasan masalah dijadikan sebuah pertanyaan. Kemudian diberi jawaban pada tujuan penelitian. Kemudian dicantumkan pada siapa saja kegunaan penelitian tersebut.

Pada BAB II dalam landasan teori terdapat bagian-bagian yaitu, kerangka teori, dalam kerangka teori terdapat penjelasan-penjelasan dari sub bab yang akan dibahas dari judul yang diangkat untuk penelitian. Kemudian dicantumkan penelitian-penelitian yang berkaitan pada penelitian yang akan dilaksanakan sebagai acuan pada penelitian sebagai pembeda. Dan dibuat suatu rencana yang menyatakan hubungan atau yang

lainnya, yang disebut kerangka pikir. Dan dilanjutkan pada bagian hipotesis sebagai jawaban sementara dari kerangka pikir tersebut.

Pada BAB III dalam metodologi penelitian mencakup adanya lokasi penelitian yang dilaksanakan, sesudah ada lokasi maka diperlukan juga waktu yang menjadi patokan peneliti untuk menyelesaikan penelitian. Dan ditentukan populasi sebagai jumlah responden yang akan diteliti dan dibatasi dalam bentuk sampel sebagian dari populasi. Dan dicantumkan apa-apa saja alat dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti, sehingga jelas arah penelitian yang dilakukan. Kemudian dilanjutkan pada pengujian datanya, mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis data lainnya, seperti: uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (uji r square), uji signifikasi parsial (uji-t).

Pada BAB IV menjelaskan tentang hasil dan pembahasan penelitiaan yaitu: tentang gambaran umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Pada BAB V bagian penutup terdapat hasil dari penelitian dalam pernyataan yang jelas apakah terdapat pengaruh atau tidak. Dan dibuat saran-saran yang dilihat dari kesimpulan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja

Perusahaan atau organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama perusahaan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh karyawan pada suatu perusahaan adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang prestasi kerja tinggi.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peranan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besar pulalah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.[1]

Menurut Soeprihanto, prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar,target, sasaran

[1]Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010), hlm.94.

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[2]

b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja akan tercapai. Penilaian prestasi kerja yang baik di samping menguntungkan karyawan juga akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.[3]

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif mungkin serta menggunakan standarkerja yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Ada beberapa tujuan dalam penilaian prestasi kerja antara lain sebagai berikut:[4]

---

[2]Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 7.

[3]Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008), hlm. 160.

[4]*Ibid.*, hlm. 160.

1) Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Apabila seseorang dalam pekerjaannya tidak mampu atau dengan kata lain prestasi kerjanya menurun, maka perlu dilakukan perbaikan. Melalui prestasi kerja kualitas pekerjaan seseorang akan ketahuan dimana kekurangannya, sehingga memudahkan pemberian jenis pelatihan untuk menutupi kekurangan tersebut.

2) Keputusan Penempatan

Memudahkan perusahaan dalam menempatkan karyawan dalam bidang tertentu. Artinya, prestasi penempatan karyawan dalam bidang tertentu juga akan membantu dengan mendapat seseorang yang sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.

3) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Dari pengembangan prestasi kerja, maka akan diperoleh dua hasil yaitu, karyawan yang memiliki prestasi dan karyawan yang tidak memiliki prestasi. Apabila berprestasi, maka akan memudahkan perusahaan dalam perencanaan dan pengembangan karirnya dan sebaliknya jika tidak berprestasi, maka akan segera diperbaiki kualitas pekerjaannya.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Tanpa adanya penilaian prestasi kita tidak akan pernah tahuapa yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja akan dapat diketahui kebutuhan seorang karyawan. Karyawan yang dinilai tidak berprestasi maka akan memudahkan karyawan masuk ke dalam program pelatihan dan pengembangan yang telah direncanakan.

5) Penyesuaian Kompensasi

Bagi sebagian karyawan penilaian prestasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap perolehan kompensasi di masa yang akan datang. Dengan adanya kompensasi menyebabkan karyawan akan semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya pengharapan akan adanya kompensasi. Karyawan akan diberikan kompensasi sesuai dengan pencapaian prestasi yang dimilikinya.

6) Kesempatan Kerja yang Adil

Jelas bahwa pada akhirnya penilaian prestasi kerja akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi yang berprestasi akan memperoleh berbagai keuntungan yang telah disediakan perusahaan dan bagi karyawan yang tidak berprestasi juga demikian.

d. Metode atau Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Agar penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara akurat, maka ada beberapa metode atau teknik penilaian prestasi kerja, yaitu:[5]

1) Teknik penilaian prestasi kerja masa lalu dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

   a) *Rating Scale* yaitu membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria tertentu atau faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan yang bersangkutan dengan skala tertentu mulai dari yang rendah sampai yang tertinggi.

   b) *Checklist* yaitu penilaian dimulai dengan sejumlah kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja atau karekteristik karyawan.

   c) *Critical Incident* yaitu menilai perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

   d) *Field Review Methode* yaitu para personalia turun langsung ke lapangan membantu penyelia dalam menilai.

   e) *Test dan observation* kerja yaitu tes pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik tertulis maupun dengan peragaan.

[5]*Ibid*., hlm. 162.

2) Metode Penilaian Masa Depan

a) *Self Appraisals* yaitu penilaian pribadi oleh karyawan yang bersangkutan terhadap prestasi kerjanya sendiri. Artinya, karyawan itu sendiri yang akan menilai prestasi yang dicapainya.

b) *Psychologis* yaitu dengan tes psikologis yang diberikan kepada semua karyawan atau melalui diskusi dengan atasan langsung.

c) *Management by objective* yaitu karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksaan pekerjaan di masa yang akan datang.

d) *Assesement centre* melalui:

- Wawancara mendalam.
- Tes psikologi.
- Diskusi kelompok.
- Simulasi.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui.kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan swbagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan

menimbulkan dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang pada jabatan yang tepat. Dengan penilaian prestasi kerja ini dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelemahan dan kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya karyawan yang prestasinya rendah, prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan (demosi) yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian, dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pemimpin dan perusahaan. Ringkasnya, penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program

kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan keharmonisasian dalam perusahaan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu:[6]

1) Motivasi kerja, yaitu keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.
2) Kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan mamandang pekerjaan mereka.
3) Stress kerja, yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan emosi dalam pekerjaan sehingga berpengaruh pada produktivitas kerjanya.
4) Sistem kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.
5) Hukuman (*punishment*) didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Beberapa faktor yang

[6]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1989), hlm. 193.

berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan (demosi jabatan).[7] Demosi jabatan itu sendiri berarti seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan jabatan yang tanggung jawab serta penghasilannya yang semakin kecil.

6) Promosi jabatan (*rewards*)

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi. Beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karier mereka. Menejer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja, jika diukur dengan akurat sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.[8]

f. Prestasi Kerja Dalam Persfektif Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntutan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi yang tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga memerintahkan untuk bekerja.

[7]Jhon M. Ivancevich, dkk.,*Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 224.

[8]*Ibid*. hlm. 230.

Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Artinya: "*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".*[9]

Ad-darajat: jamak dari *darajat*, artinya kedudukan.[10]

Dan masing-masing dari orang yang berbuat baik dan yang berbuat durhaka , dari bangsa jin maupun manusia, mempunyai kedudukan sendiri-sendiri di sisi Allah pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan mereka masing-masing. Perbuatan yang baik ataupun buruk di dunia dan tujuannya agar Allah menyempurnakan kepada mereka balasan perbuatan-perbuatan mereka. Artinya, orang yang berbuat buruk tidak dihukum kecuali sesuai dengan dosanya, dan tidak dipikulkan kepadanya dosa dari orang lain, sedangkan yang berbuat baik tidak dikurangi pahala kebaikannya.

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing derajat manusia menurut apa yang telah dikerjakan, jika prestasi kerja

---

[9]Departemen Agama RI, Al-Qur'an Assalamah Dan Terjemahnya (Semarang: CV. Asy-Syifa', 2001), hlm. 1131.

[10]Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemahan Tahsir Al-Maraghi* (Semarang: CV. Toha Putra Semarang, 1989), hlm. 35.

kita baik maka hasil yang kita peroleh baik pula. Namun sebaliknya, jika prestasi kiata rendah maka hasil yang kita terima pasti tidak memuaskan. Jadi Allah tidak lepas dari apa yang kita kerjakan dimuka bumi ini.

2. Promosi Jabatan *(Job Promotion)*

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.[11]Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan termotivasi untuk berprestasi kerja yang tinggi, sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S. P. Hasibuan mengemukakan bahwa :[12]

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam

[11]Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm.107.

[12]*Ibid.*,hlm.108.

melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan.Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3) Formasi

Promosi harus berazaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang kosong, agar ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

c. Syarat-SyaratPromosi

Dalam mempromosikan karyawan, harus mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan dalam mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:[13]

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut maka indikator kejujuran dapat dijabarkan sebagai berikut.[14]

(a) Sesuai dengan kenyataan

(b) Rasional

(c) Objektif

(d) Apa adanya

(e) Terbuka

Kenyataan atau realitas adalah unsur utama kejujuran. Karena jujur berarti mengungkapkan hal yang sebenarnya atau sesuai dengan kenyataan. Hukum alam dan sosial mengikuti hukum sebab akibat yang bersifat rasional. Dengan demikian salah satu ciri

[13]Mangkunegara, A.AAnwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hlm. 59.

[14]*Ibid.*,hlm. 80.

kejujuran adalah rasional.[15] Setiap manusia mempunyai sisi positif dan negatif sehingga kejujuran harus ditinjau dari dua aspek, baik aspek yang bersifat positif yang menguntungkan, maupun aspek negatif yang merugikan. Dengan demikian, untuk mengungkapkan objektivitas perlu data apa adanya, tidak dilebihkan ataupun dikurangi. Menutupi kelemahan menjadikan penilaian tidak objektif, sehingga untuk menilai kejujuran perlu adanya indikator keterbukaan.

2) Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[16] Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dalam bekerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

---

[15]Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hlm. 23.

[16]Mangkunegara, A.A Anwar Prabu,*Ibid.*, hlm. 82.

(a) Tujuan dan kemampuan

(b) Teladan pimpinan

(c) Balas jasa

(d) Keadilan

(e) Waskat

(f) Sanksi hukuman[17]

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja Sama

Kerjasama adalah kesepakatan musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan serikat

[17]Jhon M. Ivancevich, dkk., *Log. Cit.*, hlm. 224.

karyawan dalam menyangkut kepentingan perusahaan.[18] Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mecapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan. Indikator-indikator kerja sama adalah sebagai berikut:

(a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.

(b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.

(c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

5) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas- tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam

[18]Malayu S.P. Hasibuan,*Op.,Cit,* hlm. 176.

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dan dengan perbuatan membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.[19] Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.[20]

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran

[19]Sudermawan Danin, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2012), hlm 76.

[20]T. Hani Handoko. *Op.,Cit*. hlm. 294.

perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh kewenangan (*personality authorit)y* yang tinggi dari bawahannya.

8) Komunikatif

Komunikatif merupakan mampu menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.[21] Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi *miscomunication.*

T. Hani Handoko mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya.[22]

9) Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi

[21]Malayu S.P. Hasibuan, *Op.,Cit*. hlm. 146.
[22]T. Hani Handoko. *Op.,Cit*. hlm. 272.

kemajuan pekerjaan.[23] Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan tinggi.

Indikator dalam menentukan suatu peningkatan pendidikan karyawan dapat dilihat dari pendidikan formal yang ditamati, sebagai bukti bahwa karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan wawasan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan penguasaan disiplin ilmu, sehingga dapat dibedakan antara karyawan yang berpendidikan S3, S2, S1, Diploma, SMA, SMP dan SD.

d. Tujuan Promosi Jabatan

Pada dasarnya promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan tujuan promosi yaitu :

1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.

[23]*Ibid.*,hlm. 148.

2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3) Untuk memotivasi agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai *(multiplier effect)* dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam

bekerja semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.

10) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.

11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

e. Jenis-Jenis Promosi

1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan kejabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab, dan gaji.

4) Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenanng, dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

f. Promosi Jabatan Dalam Persfektif Islam

Berdasarkan kepatuhan dan kelayakan *(fit and proper)* Islam mendorong umatnya memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam Q.S. *Al-Qashash* ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*[24]

[24]Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 862.

Asta'jartalqowwiyul amiinu: kuat lagi dapat dipercaya[25]

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mengambil atau mengangkat seorang karyawan haruslah orang yang kuat dalam arti orang yang mempunyai kemampuan dan dapat dipercaya. Pemberian kedudukan pada setiap orang untuk dapat berkuasa pada kedudukan yang ia miliki haruslah benar-benar bertanggung jawab atas kepercayaan tersebut. Allah tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang selalu berbuat baik atas apa yang dibebankannya. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan yang dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja dengan giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Amanah merupakan faktor terpenting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan.Hal tersebut diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturannya.Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

[25]Ahmad Musthafa Al-Maraghi,*Op. Cit.* , hlm. 76.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperkuat judul penelitian, maka peneliti membuat penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dhanang Bayu (Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2013)	Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang)	Hasil penelitian uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif Materiil dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.
2	Muhammad Rif'an (IAIN Padangsidimpuan, 2016)	Hubungan Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP. Panyabungan	Hasil r sebesar -0.245. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP. Panyabungan
3	Noor Aini Pratita	Pengaruh	Penerapan

	(Alumni Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, 2012)	Penerapan Promosi dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan	promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Master Kredit Cabang Medan, pada uji t variabel promosi berpengaruh paling dominan secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja dan pada variabel demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Fadilah Mentari (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, 2016)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi cabang Tapanuli Selatan.	Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Penelitian terdahulu dicantumkan sebagai gambaran umum setiap penelitian dan dapat bermanfaat untuk memperkuat teori. Dan

penelitian terdahulu biasanya memiliki perbedaan dan persamaan. Maka perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adalah:

a) Persamaan penelitian ini dengan peneliti Dhanang Bayu adalah variabel independen yaitu promosi jabatan (X2) dan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian. Variabel independen pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana.
b) Persamaan penelitian ini dengan peneliti Muhammad Rif'an adalah variabel Y, yaitu prestasi kerja karyawan. Dan obyek penelitiannya sama-sama di PT. Bank Muamalat Indonesia, akan tetapi penelitian ini KCU Padangsidimpuan dan peneliti Muhammad Rif'an di Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Sedangkan perbedaan penelitian ini pada variabel X yaitu promosi jabatan, sedangkan variabel X peneliti Muhammad Rif'an yaitu stres kerja.
c) Persamaan penelitian ini dengan peneliti Noor Aini Pratita yaitu variabel X, sama-sama membahas tentang promosi jabatan dan variabel Y yaitu prestasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitiannya, tempat penelitian saudara Noor Aini Pratita di Master Kredit Cabang Medan. Tempat penelitian ini di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

d) Persamaan penelitian ini dengan peneliti Fadilah Mentari, sama-sama membahas tentang promosi jabatan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y dimana peneliti Fadillah Mentari Kinerja karyawan dan penelitian ini prestasi kerja, serta objek penelitiannya pada PDAM Tirtanadi cabang Tapanuli Selatan dan penelitian ini pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

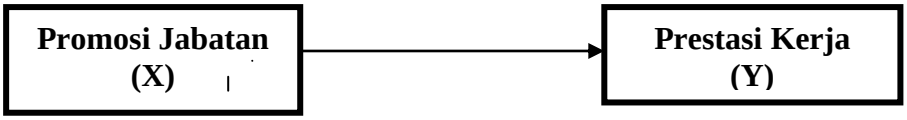
C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.[26]

Didalam kerangka berfikir inilah akan didudukan masalah penelitian yang telah didefinisikan dalam kerangka teori yang relevan, yang mampu menerangkan dan menunjuk perspektif masalah penelitian. Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh variabel terikat yaitu promosi jabatan dan demosi jabatan serta menjelaskan seberapa besar variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat. Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

[26]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 88.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan:

⟶ : Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.[27]

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berkut:

H_0 = Tidak ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

H_a = Ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

[27]Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

BAB III

METODE II PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan yang berada di Jln. Baginda Oloan/Gatot Subroto No. 08, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan dari 07 September 2017 sampai dengan 20 April 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif atau data yang yang diukur dalam suatu skala *numeric* (angka).[1] Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Metode ini dikatakan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Adapun tujuan penelitian kuantitatif adalah menggambarkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas *dan* karakteristik tertentu yang ditetapkan

[1]Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 45.

olehpeneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.[2] Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan yang berjumlah 17 karyawan.

2. Sampel

Burhan Bungin mengatakan bahwa tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sarana penelitian pada penelitian tertentu dengan skala kecil, yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa peneletian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek populasi kecil, biasanya penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan.[3] Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua dari populasi, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% lebih tergantung kemampuan peneliti dari berbagai macam segi.[4]

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Dimana total sampel adalah keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian.[5] Jumlah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan adalah sebanyak 17 orang. Karena sampelnya kurang dari 100 maka seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia,

---

[2]Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008), hlm. 133.

[3]M. Burhan Bungin, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 101.

[4]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 174.

[5]M. Burhan Bungin, *Op.Cit.*, hlm. 101.

Tbk. KCU Padangsidimpuan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 17 sampel.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis. Sedangkan dalam pengumpulan data maka perlu dilakukan beberapa teknik pengumpulan data, ada beberapa teknik pengumpulan data yaitu :[6]

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan catatan yang sudah berlaku, bisa dalam bentuk tulisan, gambar atau karya seni dari seseorang. Dokumen dapat berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan dan lain-lain. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebar kuesioner kepada nasabah.

2. Studi Kepustakaan

   Dalam studi pustaka, peneliti mencatat dan mengumpulkan data atau literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini yang diperoleh dari buku, majalah, artikel serta laporan lain yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti.

---

[6]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), hlm. 135.

3. Kuesioner

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.[7] Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup. Kuisioner tertutup adalah kuisioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai.

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban dan merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Skala pengukurannya dengan memberi jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Kuisioner ini menggunaka skala likert yaitu skala yang menggunakan skala berikut:

[7]Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 49.

Tabel 3.1
Penetapan Skor Alternatif
Atas Jawaban Kuisioner

Kategori Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Dengan menggunakan skala likert 5 poin, caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun indikator pertanyaan/pernyataan pada kuisioner mengenai Prestasi Kerja (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuisioner Tentang Prestasi Kerja

No	Variabel Y	Indikator	Nomor Soal	
			Positif	Negatif
1	Prestasi Kerja	a. Pelatihan b. Motivasi c. Konpensasi d. Lingkungan kerja	1, 2 3, 4 6, 7, 8 8, 9, 10	5

Adapun indikator untuk pertanyaan/pernyataan pada kuisioner mengenai Promosi Jabatan (X) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Kuisioner Tentang Promosi Jabatan

No	Variabel (X1)	Indikator	Nomor Soal	
			Positif	Negatif
1	Promosi Jabatan	a. Pengalaman b. Pengetahuan c. Inisiatif d. Kreatif e. Tanggung Jawab	1, 2 3, 4 5, 6 7 9, 10	 8

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai, seperti biaya, waktu, tenaga, dan sebagainya.[8] Data primer merupakan data mentah yang perlu diolah lagi, dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara berupa catatan dan dokumen yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain.[9] Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian sebagai informasi. Untuk penelitian ini data sekunder diperoleh dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, jurnal, skripsi dan buku-buku yang relevan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu

[8]Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai Dengan Contoh Hasil Penelitian* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 153.
[9]Mudrajad Kuncoro, *Op.,Cit*, hlm. 113

data-data yang diperoleh dari sumber utama. Data yang dikumpulkan kemudian diolah oleh suatu organisasi atau perorangan langsung objeknya.

F. Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* atau SPSS versi 22 sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.[10]

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa saja.[11] Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin dikur dan sebagai acuan apakah data yang digunakan valid atau tidak, dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini dapat digunakan dengan alat bantu

[10]Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013),hlm. 172.

[11]Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*(Yogyakarta: Mediakom, 2008), hal. 16-17.

SPSS Versi 22 pengujian validitas ini dilakukan pada uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,1. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pertanyaan atau pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2) jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).[12]

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.[13] Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*yang dimana kuesioner dianggap reliabel apabila *Alpha Cronbach's* > 0,600.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.[14] Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* yaitu untuk mengetahui distribusi data, apakah

[12]*Ibid.*, hlm. 23.
[13]Mudrajat Kuncoro, *Op.,Cit.*, hlm. 175.
[14]Duwi Priyatno, *SPSS22: Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: ANDI, 2014), hlm. 90.

mengikuti distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.[15]

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Ketentuannya adalah jika R^2 sama dengan nol, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 sama dengan satu, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah satu persen.[16]

Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.[17] Ketentuan dalam uji t adalah: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika nilai Sig. < 0,1 maka H_0 ditolak.

---

[15] *ibid.*,hlm. 94.
[16] Sugiyono, *Op.Cit.*,hlm. 79.
[17] Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 244.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apabila positif atau negatif.

Bentuk persamaan analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Promosi Jabatan

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan

PT. Bank Muamalat Indonesia telah membuka cabang di Kota Padangsidimpuan pada tanggal 03 Juli 2013. Untuk peresmian pada saat itu juga yang dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama Bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat setempat serta seluruh karyawan yang pada saat itu berjumlah 16 orang.

PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang terletak di Jln. Jend. Gatot Subroto No. 8, Wek II, Padangsidimpuan Utara, Provinsi Sumatera Utara. Lokasi ini cukup strategis karena berada pada pusat Kota Padangsidimpuan, yang terletak di samping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi Kantor Kepolisian Kota Padangsidimpuan, Pengadilan Negeri Kota Padangsidimpuan, serta perkantoran lainnya.

Jumlah karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan pada saat ini sebanyak 17 orang karyawan. Sedangkan jumlah ATM sebanyak 8 unit, diantaranya: 2 unit di Padangsidimpuan, 2

unit di Panyabungan, 2 unit di Rantau Prapat, 1 unit di Sibolga dan 1 unit di Sibuhuan.[1]

2. **Visi Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan**.

Visi dari PT. Bank Muamalat Indonesia Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi dari PT. Bank Muamalat Indonesia Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. **Struktur Organisasi**

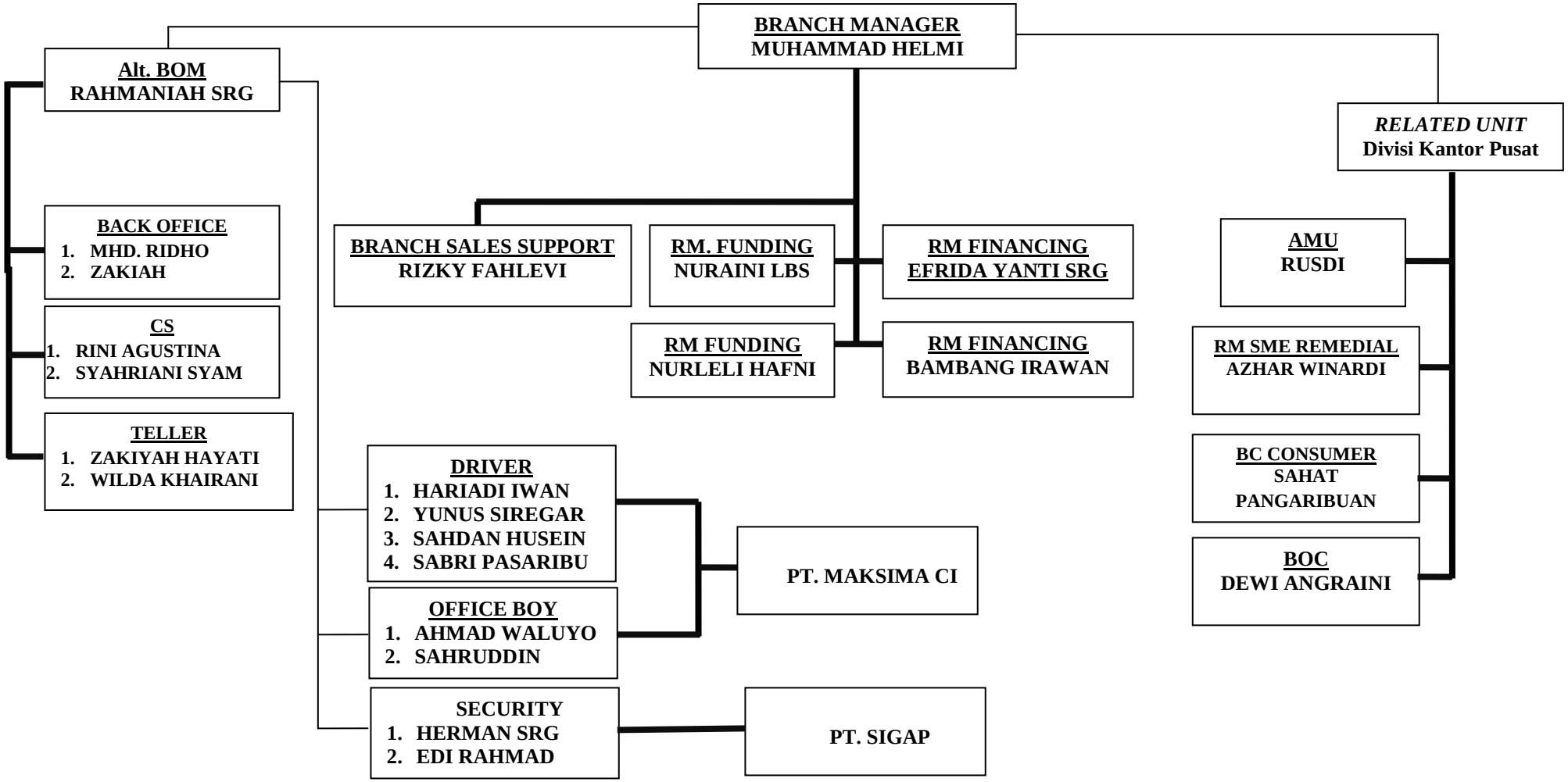
Seperti perusahaan lainnya, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan juga memiliki struktur organisasi yang terarah sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab. Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana memperlihatkan wewenang dan tanggungjawab, baik secara vertikal maupun horizontal serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membentuk pemimpin atau ketua umum dalam

[1]Riski Pahlepi, Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, Jalan Baginda Oloan No. 88, Wawancara, 27 September 2017.

mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dalam memudahkan komunikasi serta kontrol atas semua aktifitas yang bertanggung jawab dalam tugas wewenang dalam perusahaan masing-masing bagian. Berikut merupakan gambaran struktur organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN



4. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Jumlah tenaga kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan adalah sebanyak 17 karyawan. Berikut adalah tabel jam kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

Tabel 4.1
Tabel jam kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan

No	Hari	Jam Masuk	Jam Pelayanan	Istirahat	Jam Pulang
1	Senin-Kamis	07:30	08:00-12.00 13:00- 16:00	12:00-13:00	17:00
2	Jum'at	07:30	08:00-12.00 14:00- 16:00	12:00-14:00	17:00

B. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel.}$ Dimana r_{tabel} dicari pada signifikansi 1% atau 0,1 dengan derajat kebebasan (df)=n-2, dimana n=jumlah sampel, jadi df=17-2=15, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,412. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Jika r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Promosi 1	0,333	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=15. Pada taraf signifikansi 1% sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,412.	Tidak Valid
Promosi 2	0,509		Valid
Promosi 3	0,309		Tidak Valid
Promosi 4	0,331		Tidak Valid
Promosi 5	0,202		Tidak Valid
Promosi 6	0,570		Valid
Promosi 7	0,431		Valid
Promosi 8	0,353		Tidak Valid
Promosi 9	0,532		Valid
Promosi 10	0,540		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1,3,4,5, dan 8 pada variabel promosi tidak valid sehingga tidak dapat diteliti. Sedangkan item pernyataan nomor 2,6,7,9, dan 10 untuk variabel promosi jabatan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,412. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi1	0,711	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=15. Pada taraf signifikansi 1% sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,412.	Valid
Prestasi 2	0,864		Valid
Prestasi 3	0,537		Valid
Prestasi 4	0,501		Valid

Prestasi 5	0,864		Valid
Prestasi 6	0,450		Valid
Prestasi 7	0,711		Valid
Prestasi 8	0,662		Valid
Prestasi 9	0,585		Valid
Prestasi 10	0,711		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-10 untuk variabel Prestasi Kerja karyawan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,412. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*> 0,600. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Promosi	0,747	10
Prestasi Kerja	0,892	10

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel promosi adalah 0,747 > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Promosi Jabatan (X) adalah reliabel. Selanjutnya, *Cronbach's Alpha* untuk variabel Prestasi Kerja adalah 0,892 > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Prestasi Kerja (Y) adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* yaitu untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,1.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44443319
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,078
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailedtabel)) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,1 nilai residual terdistribusi dengan normal.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794[a]	,631	,606	2,525

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,631. Menunjukkan bahwa 63,1% variasi variabel promosi dan demosi jabatan dapat menjelaskan variasi variabel prestasi kerja, sedangkan 36,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji t adalah: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai Sig. < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.7
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,982	9,935		-,904	,380
Promo	1,202	,237	,794	5,064	,000

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Hasil uji signifikansi parsial (uji t) bahwa untuk t_{tabel} dicari pada α = 10% : 2 = 0,05 dengan df = n-k-1 atau df = 17-2= 15. Jadi dapat dilihat pada tabel t pada signifikan 0, dengan nilai t_{tabel} = 1,753. Uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel promosi memiliki t_{hitung} sebesar 5,064 dan t_{tabel} sebesar 1,753 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,064 > 1,753) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan. Hal ini juga sejalan dengan uji Sig. < 0,1 maka H_0 ditolak.

5. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Signifikan Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,982	9,935		-,904	,380
Promo	1,202	,237	,794	5,064	,000

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2018).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$Y = a + bX$

$Y = -8,982 + 1,202X$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Promosi Jabatan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar -8,928 artinya apabila variabel promosi dianggap konstan atau 0 maka Prestasi Kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan sebesar -8,982.

b) Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 1,202 artinya apabila variabel promosi jabatan meningkat 1% maka prestasi kerja karyawan PT. bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan meningkat 120,2%. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan, semakin tinggi promosi jabatan yang diberikan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu:

$Y = a + bX$

Prestasi Kerja = -8,982 + 1,202Promosi

Keterangan:

Y	: Prestasi Kerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
X	: Promosi Jabatan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R pada penelitian adalah sebesar 0,794 artinya hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,794. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat antara promosi jabatan dan prestasi kerja karena nilai R mendekati 1. Kemudian nilai R^2 adalah sebesar 0,631 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,064 > 1,753) maka H_0 ditolak. Promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, salah satu tujuan dilakukannya promosi jabatan adalah memberikan keuntungan yang positif baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hal tersebut

dapat dilihat pada tujuan dilakukannya promosi jabatan.[2] Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Fadilah Mentari (2016) yang menyatakan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit dicapai karena dalam melakukan penelitian ini adanya berbagai keterbatasan, namun peneliti berusaha agar keterbatasan ini tidak sampai mengurangi makna dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1) Dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan.
2) Keterbatasan bahan materi dari skripsi ini, seperti kurangnya buku-buku yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Akhirnya dengan segala

[2]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 102.

upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada promosi dengan taraf signifikansi 10% (0,1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5, 064 dan t_{tabel} sebesar 1,753. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan sesuai dengan hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5, 064 > 1,753)

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan hendaknya melaksanakan promosi jabatan karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan agar karyawan mendapatkan rasa adil dan perlakuan yang sama oleh perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain dengancara menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan.

3. Penelitian inidapat menjadi pedoman bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, agar lebih memperhatikan kriteria seorang karyawan yang akan dipromosikan. Dengan memperhatikan hal tersebut akan memberikan dampak yang besar terhadap karyawan.

Daftar Pustaka

Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian & Tekhnik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemahan Tahsir Al-Maraghi*, Semarang: CV. Toha Putra Semarang, 1989.

Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Jakarta: PT. Alfabeta, 2008.

Danang Sunyonto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS, 2013.

Departemen Agama RI, Al-Qur'an Assalamah Dan Terjemahnya, Semarang: CV. Asy-Syifa', 2001.

Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: ANDI, 2014.

Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.

Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Jhon M. Ivancevich, dkk., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005.

Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.

_____, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008.

M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media, 2005.

Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2013.

_____, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

_____, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai Dengan Contoh Hasil Penelitian*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.

Riski Pahlepi, Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCU Padangsidimpuan, Jalan Baginda Oloan No. 88, Wawancara, 27 September 2017.

Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sudermawan Danin, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

_____, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1989.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	:	Risky Maulida Sari
Nim	:	13 220 0170
Tempat/Tanggal Lahir	:	Padangsidimpuan, 27 Maret 1994
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Anak Ke	:	3 dari 3 bersaudara
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat	:	Jl. Cempaka, Kel. Ujung Padang Kec. Padangsidimpuan Selatan

2. Identitas Orang Tua

Nama Ayah	:	Panut Sutrisno
Nama Ibu	:	Halimatussakdiah
Alamat	:	Jl. Cempaka, Kel. Ujung Padang Kec. Padangsidimpuan Selatan

3. Riwayat Pendidikan

- SD Negeri 200208/21 Padangsidimpuan2001-2007
- MTs Swasta Panca Dharma Padangsidimpuan 2007-2010
- SMK Swasta Panca Dharma Padangsidimpuan 2010-2013
- IAIN Padangsidimpuan 2013-2018

Lampiran 1

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Bapak/Ibu Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Risky Maulida Sari

NIM : 13 220 0170

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan peneliti, mohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan/pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu Saudara/i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **"PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN".** Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/pernyataan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda countreng (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Alamat :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua Jawaban Bapak/Ibu Saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Angket Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, perusahaan telah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan					
2.	Dengan pengalaman, karyawan dapat melaksanakan tugas dan memiliki lebih banyak ide					
3.	Pengetahuan karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Wawasan luas tentang tugas dan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan membantu karyawan dalam mengemban tugas					
5.	Dengan inisiatif maka karyawan dapat dipromosikan					
6.	Inisiatif yang dimiliki karyawan dapat menangani masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaannya					
7.	Dengan adanya kreativitas dalam pekerjaan karyawan dapat menjadikan prioritas pertama perusahaan dalam memberikan kesempatan promosi jabatan					
8.	Jabatan yang sekarang saya tempati tidak membutuhkan karyawan yang kreatif					
9.	Saya akan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada saya					
10.	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya					

B. Angket Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar memiliki kemampuan (berkomunikasi, *handling complains*) dalam mengerj akan tugasnya					
2.	Pelaksanaan pelatihan memerlukan sarana dan prasarana yang memadai dalam meningkatkan prestasi					
3.	Motivasi adalah modal awal karyawan untuk melaksanakan pekerjaan					
4.	Motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan membuat seluruh karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya					
5.	Karyawan bekerja di perusahaan tersebut karena mengharapkan kompensasi yang tinggi					
6.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan yang dicapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
7.	Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
8.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja (seperti: mushalla, toilet) yang memadai					
9.	Hubungan kerja karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan terlihat seperti suasana kekeluargaan karena adanya komunikasi yang baik					
10.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					

Lampiran 2

Hasil Uji Instrumen Variabel Promosi Jabatan (X_1)

No	Butir Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
10	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
15	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	42

Hasil Uji Instrumen Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Butir Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	38
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
11	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
12	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
17	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
promo1	37,59	6,257	,333	,736
promo2	37,41	5,632	,509	,711
promo3	37,71	6,221	,309	,739
promo4	37,71	6,596	,331	,740
promo5	37,59	6,507	,202	,751
promo6	37,41	5,132	,570	,698
promo7	37,65	5,493	,431	,724
promo8	37,59	5,882	,353	,735
promo9	37,65	5,243	,532	,705
promo10	37,59	5,882	,540	,712

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
prestasi1	37,18	13,029	,711	,875
prestasi2	37,00	13,250	,864	,870
prestasi3	37,06	14,434	,537	,888
prestasi4	37,12	13,610	,501	,890
prestasi5	37,00	13,250	,864	,870
prestasi6	37,00	14,500	,450	,892
prestasi7	37,18	13,029	,711	,875
prestasi8	37,18	12,654	,662	,879
prestasi9	37,24	11,941	,585	,894
prestasi10	37,18	13,029	,711	,875

Lampiran 4

Hasil Uji Realibilitas Variabel Promosi Jabatan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Hasil Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	10

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44443319
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,078
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794[a]	,631	,606	2,525

a. Predictors: (Constant), promo

b. Dependent Variable: prestasi

Lampiran 7

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,982	9,935		-,904	,380
promo	1,202	,237	,794	5,064	,000

a. Dependent Variable: prestasi

Lampiran 8

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,982	9,935		-,904	,380
promo	1,202	,237	,794	5,064	,000

a. Dependent Variable: prestasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

omor : B-192 /In.14/G.5a/PP.00.9/07/2018 17 Juli 2018
amp : -
erihal : Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada Yth
Bapak :
1. Dr. Darwis Harahap, S.HI., M. Si
2. Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.M
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Risky Maulida Sari
Nim	: 13 220 0170
Jurusan	: PerbankanSyariah
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul Skripsi Lama	: **PENGARUH PROMOSI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, CABANG PADANGSIDIMPUAN**
Judul Skripsi Baru	: **PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCU PADANGSIDIMPUAN**

Untuk itu, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi pembimbing I dan pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui:
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M. Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Nofinawati, SEI., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING 1

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M. Si
NIP. 19780818 200901 1 015

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING II

Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.M
NIP. 19811106 201503 1 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

omor : B- 103 /In.14/G/TL.00/2/2018 Pebruari 2018
mp. : -
al : Mohon Izin Riset

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia
Cabang Padangsidimpuan
di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Risky Maulida Sari
NIM	: 132200170
Semester	: X (Sepuluh)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh Promosi dan Demosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan".**

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

Bank Muamalat

بسم الله الرحمن الرحيم

No. : 036 /B/KC PSP-SRT/III/2018

Padangsidimpuan, 20 Maret 2018
2 Rajab 1439 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan perihal izin riset bernomor B-103/In.14/G/TL.00/2/2018 tanggal surat 22 Februari 2018 dan dengan ini kami menerangkan:

Nama	: Risky Maulida Sari
NIM	: 132200170
Semester	: X (Sepuluh)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Dengan judul skripsi **"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan"** *telah kami terima dan berikan izin* untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU Padangsidimpuan

Bank Muamalat

Muhammad Helmi
Branch Manager

LEV

Bank Muamalat

بسم الله الرحمن الرحيم

No. :681 /B/KC PSP-SRT/V/2018

Padangsidimpuan, 5 Juni 2018
20 Ramadhan 1439 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan selesai riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan perihal izin riset bernomor B-103/In.14/G/TL.00/2/2018 tanggal surat 22 Februari 2018 dan dengan ini kami menerangkan:

Nama	: Risky Maulida Sari
NIM	: 132200170
Semester	: X (Sepuluh)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Dengan judul skripsi **"Pengaruh Promosi [illegible] Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan"** *telah selesai riset* serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU Padangsidimpuan

Bank Muamalat
KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN

Muhammad Helmi
Branch Manager

LEV

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr / df	0.25 / 0.50	0.10 / 0.20	0.05 / 0.10	0.025 / 0.050	0.01 / 0.02	0.005 / 0.010	0.001 / 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

DOKUMENTASI