

**PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera
(BUS) Cabang Jebara)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah**

Oleh:

NOVITA INDRIYANI
NIM : 212232

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM/ES
2016**



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS**

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. **Ketua STAIN KUDUS**

cq. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

di -

Kudus

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa skripsi saudara : **Novita Indriyani, NIM : 212232** dengan judul: **“Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara)”**, pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah. Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Kudus, 10 Juni 2016

Hormat Kami,

Dosen Pembimbing

Karebet Gunawan, SE., MM.

NIP.197106825 200604 1 009



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novita Indriyani
NIM : 212232
Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara)”

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal :

22 Juni 2016

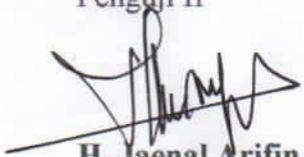
Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Kudus, 28 Juni 2016



Ketua Sidang / Penguji I

Ekawati Rahayu Ningsih, SH., MM
NIP. 19740109 200501 2 002

Penguji II

H. Jaenal Arifin, M.Ag
NIP. 19740207 200701 1 026

Dosen Pembimbing

Karebet Gunawan, SE., MM
NIP. 197106825 200604 1 009

Sekretaris Sidang/ Penguji III

Mas'udi, S.Fil.L, M.A
NIP. 19810504 200901 1 010

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Indriyani
NIM : 212232
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara)

Saya menyatakan bahwa apa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 10 Juni 2016

Yang membuat pernyataan,



Novita Indriyani

NIM : 212232

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.s. Al-Insyirah : 5)

“Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, Tetapi dengan ketekunan dan kegigihan.” (Samuel Jhonson-Kritikus Inggris)

“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.” (Winston Churchill)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada :

- ❖ *Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, kesehatan, kesabaran dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekuranganku. Segala syukur kuucapkan karena telah menghadirkan mereka yang selalu memberi do'a dan semangat. Dan karenaMu lah skripsi ini terselesaikan.*
- ❖ *Bapak Hartoyo dan Ibu Musyafa'tun tercinta yang selalu memberikan yang terbaik, serta mendoakan dengan tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya.*
- ❖ *Orang-orang terdekat: kakak Ulil, Kakak Ipar Muhlis, Adik Noor Indah Sari, Kedua keponakanku kakak Dafa dan dedek Albab. Tak lupa juga Mas Seti yang selalu memberikan do'a dan dukungannya, serta keluarga besar yang selalu setia mendoakan.*
- ❖ *Sahabat-sahabatku: Mba Endah, Rizqi, Irfayati, Indri, Ulfa, Mba Vira, Niyak, Shofiul, Diva, Mas Ulil, Imron, Iqbal, dan Mas Uvi. Bersama kalian aku menuangkan banyak hal. Kalian yang selama ini memberikan begitu banyak bantuan, do'a, nasihat, semangat, serta solidaritas yang sangat luar biasa.*
- ❖ *Teman-temanku seperjuangan Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2012 khususnya kelas E (Errors), yang selalu membuat hari-hari semasa kuliah menjadi lebih berkesan dan berarti.*
- ❖ *Teman-teman PPL dan KKN STAIN KUDUS angkatan 38 khususnya kelompok 7 Desa Kebowan Winong Pati. Karena kesibukan masing-masing semoga silaturahmi kita terus berlanjut walau hanya lewat media sosial.*
- ❖ *Almamaterku dan Pengelola Prodi Ekonomi Syariah STAIN KUDUS tercinta.*
- ❖ *KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara yang sangat membantu pada saat penelitian, dan segenap karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara yang sudah bersedia direpotkan.*

Kepada semua pihak yang telah bersedia dengan tulus ikhlas mendo'akan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberi limpahan rahmat dan hidayah serta kesabaran dan ketabahan kepada semua dalam mengarungi bahtera kehidupan ini.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara)”**

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I., selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah merestui dalam pembahasan dan penyusunan skripsi ini.
2. H. Shobirin, S.Ag, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah memberikan arahan tentang penulisan skripsi ini.
3. Karebet Gunawan, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Hj. Azizah, S.Ag., MM., selaku Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah memberikan ijin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.
5. Para Dosen dan Staf pengajar di lingkungan civitas akademik Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dan segenap karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara yang telah memberikan ijin dan membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Ayah dan Ibu, serta keluarga besar dan orang terdekat yang telah memberikan dorongan do'a, moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan Allah SWT membalasnya.
8. Semua sahabat dan teman-temanku yang selalu bersama tempat berbagi dalam suka dan duka serta dukungan dan kebersamaan kita selama ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih dan semoga kebaikan semua pihak yang telah memeberikan bantuan mendapat balasan pahala dari Allah SWT.

Akhinya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Kudus, 10 Juni 2016

Penulis



Novita Indriyani
NIM : 212232

**PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera
(BUS) Cabang Jepara)**

Oleh: Novita Indriyani

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: *Pertama*, untuk menganalisis dan menguji pengaruh faktor pendidikan terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. *Kedua*, untuk menganalisis dan menguji pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. *Ketiga*, untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *field research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh (sensus)*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 41 orang karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian lapangan. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan program olah data SPSS versi 16.0 *for windows*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan faktor pendidikan terhadap promosi jabatan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kontribusi sebesar 78,1%. Sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam promosi jabatan.

Kata Kunci : *Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan promosi jabatan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	vi
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Faktor Pendidikan	11
1. Definisi Pendidikan	11
2. Pengukuran Dalam Faktor Pendidikan	13
3. Tujuan Pendidikan	14
C. Penilaian Prestasi Kerja	15
1. Definisi Penilaian Prestasi Kerja	15

2. Pengukuran Dalam Penilaian Prestasi Kerja	17
3. Teknik-Teknik Dalam Penilaian Prestasi Kerja	18
4. Hambatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	19
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	20
D. Pengalaman Kerja.....	21
1. Definisi Pengalaman Kerja.....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	23
E. Promosi Jabatan	24
1. Definisi Promosi Jabatan	24
2. Syarat-Syarat Penentu Promosi Jabatan	25
3. Jenis-Jenis Promosi Jabatan.....	26
4. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan	27
F. Penelitian Terdahulu	27
G. Kerangka Berpikir	31
H. Hipotesis Penelitian	31

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Sumber Data Penelitian	34
1. Data Primer.....	34
2. Data Sekunder	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Tata Variabel Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Metode Kuesioner (angket)	36
2. Metode Observasi	37
3. Dokumentasi.....	37
F. Definisi Operasional	37
G. Metode Analisis Data	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
a. Uji Validitas	40

b. Uji Reliabilitas.....	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	41
a. Uji Multikolinieritas	41
b. Uji Autokorelasi	42
c. Uji Heteroskedastisitas	42
d. Uji Normalitas	43
H. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Regresi Berganda	43
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3. Uji-t (parsial).....	44
 BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	45
1. Sejarah Berdirinya KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera	45
2. Visi dan Misi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera	46
3. Budaya Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.....	47
4. Prinsip Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.....	47
5. Struktur Organisasi KJKS BMT Bina Umat Sejahtera Cabang Jepara.....	48
B. Deskripsi Responden	49
1. Jenis Kelamin Responden.....	49
2. Usia Responden	50
3. Pendidikan Responden.....	51
4. Masa Kerja Responden	51
C. Deskripsi Data Penelitian.....	52
D. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen	55
1. Uji Validitas Instrumen.....	55
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	57
1. Uji Multikolinieritas	57
2. Uji Autokorelasi.....	58

3. Uji Heteroskedastisitas	59
4. Uji Normalitas.....	60
F. Teknik Analisis Data	61
1. Analisis Regresi Berganda.....	61
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
3. Uji t (parsial).....	64
G. Pembahasan dan Analisis.....	66
H. Implikasi Penelitian	69
1. Implikasi Teoritis.....	69
2. Implikasi Praktis	69
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian.....	70
C. Saran-Saran	71
D. Penutup	71
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Persetujuan Promosi Jabatan Pengelola.....	4
Tabel 3.1	: Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.2	: Kriteria Autokorelasi.....	42
Tabel 4.1	: Struktur Organisasi	49
Tabel 4.2	: Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.3	: Deskripsi Usia Responden	50
Tabel 4.4	: Deskripsi Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.5	: Deskripsi Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.6	: Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden	52
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Instrumen.....	55
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
Tabel 4.9	: Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.10	: Hasil Uji Autokolerasi.....	58
Tabel 4.11	: Hasil Uji Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.12	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.13	: Hasil Uji t (Parsial).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian.....	31
Gambar 4.1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot.....	59
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normal Probability Plot.....	60
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dasar dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak untuk dianalisis dan dikembangkan.¹ Setiap organisasi pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bidang produksi maupun bidang pelayanan jasa dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Dalam menghadapi arus globalisasi SDM memegang peranan yang penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kemampuan SDM (karyawan).

Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan cara untuk mengembangkan SDM (karyawan) agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pengembangan SDM tidaklah sederhana, perlu strategi pengembangan yang baik dan matang agar SDM yang dimiliki mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja yaitu melalui pelatihan/pendidikan, rotasi jabatan, delegasi tugas, promosi, pemindahan, konseling, penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia dan konferensi.²

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006, hlm. 8.

² Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 202.

Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan adanya promosi dapat menjadikan perusahaan yang stabil dan pendekatan moral karyawan sehingga lebih terjalin baik.³ Menurut Siagian yang dikutip oleh M. Kadarisman dalam buku yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Promosi Jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.⁴

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, dan diakui kemampuan bekerjanya oleh perusahaan sehingga meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Dalam mempromosikan karyawan ada beberapa persyaratan yang telah direncanakan dalam program promosi perusahaan.

M. Kadarisman menyatakan syarat-syarat tersebut pada umumnya ditetapkan untuk promosi jabatan antara lain adalah prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi dan sebagainya.⁵

Kualitas SDM merupakan salah satu faktor utama baik buruknya organisasi. Dalam rangka pengembangan diri sumber daya manusia (karyawan) dibutuhkan pendidikan yang berkualitas agar karyawan menjadi profesional dibidang tugasnya. Jika SDM dalam organisasi lemah dan tidak berkualitas maka perkembangan organisasi akan menjadi terhambat.

Menurut Burhanuddin Yusuf, Faktor pendidikan karyawan yang mungkin tidak begitu tinggi atau bahkan rendah, mengakibatkan penjelasan atau informasi tentang evaluasi jabatan tersebut menjadi sukar diterima dan dimengerti.⁶ Selain itu terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pers, Jakarta 2015, hlm. 196.

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 138.

⁵ *Ibid*, hlm. 125.

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Opcit*, hlm. 206.

pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, alasannya dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.⁷

Pertimbangan lain promosi jabatan salah satunya dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan. Dalam buku Henry Simamora yang dikutip oleh Khaerul Umam dalam buku yang berjudul *Perilaku Organisasi*, Penilaian prestasi kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.⁸ Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada hilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.⁹

Perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem balas jasa yang tepat sehingga tidak ada pihak manapun yang akan merasa dirugikan. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik seorang karyawan telah melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga akan menentukan posisi seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab pekerjaan, kemudian pengalaman kerja merupakan pertimbangan lainnya dalam promosi jabatan.

Banyaknya pengalaman pegawai sering kali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.¹⁰

Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, diharapkan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan kemampuan individu masing-masing karyawan. Pengalaman bekerja memberikan nilai plus sendiri bagi karyawan, karena dengan pengalaman yang lebih banyak maka karyawan akan lebih profesional dan terampil dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

⁷ M. Kadarisman, *Opcit*, hlm. 143-144.

⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 191.

⁹ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 223.

¹⁰ M. Kadarisman, *Opcit*, hlm. 143.

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang sudah berkembang cukup pesat sejak 10 November 1996. Sampai saat ini BMT Bina Ummat Sejahtera sudah memiliki kantor cabang 71 unit di wilayah Jawa Tengah, sebanyak 4 unit di wilayah Yogyakarta, 14 unit di wilayah Jawa Timur, 3 unit di wilayah Jakarta dan bertambah lagi 4 unit di wilayah Kalimantan Barat. Di Kabupaten Jepara sendiri ada 6 cabang dari KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) yang tersebar diberbagai daerah yaitu Cabang Kota Jepara, Cabang Pecangaan, Cabang Welahan, Cabang Mayong dan Cabang Kalinyamatan dan Cabang Batealit.

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) melaksanakan upaya pengembangan karyawan salah satunya melalui promosi jabatan. Upaya ini dilaksanakan untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki, selain itu promosi juga bertujuan untuk meregenerasi keberlangsungan SDM dalam organisasi. Tolak ukur utama dalam pengembangan SDM melalui promosi jabatan diantara dapat dilihat dari faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.1

PERSETUJUAN PROMOSI JABATAN PENGELOLA

No	Nama	Unit Kerja		Jabatan		Ket
		Lama	Baru	Lama	Baru	
1	Nur Ahmad	Kalinyamatan	Kalinyamatan	Manager Cabang	Manager Cabang B	Jan 2015
2	Arifatul Latifah	Welahan	Welahan	Pj. Kasir	Kasir	
3	Sri Karyantono	Mayong	Mayong	Pj. Manajer	Manajer	Juli 2015
4	M. Safiudin	Batealit	Batealit	Pj. Manager	Manager	Agust 15
5	Hudi Fauzul Adhim	Jepara	Jepara	Manager Cabang C	Manager Cabang Area	Oktober 15

Sumber : KJKS BMT Bina Umat Sejahtera (BUS) PUSAT Lasem 2016

Pada Tabel 1.1 menunjukkan data promosi jabatan karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara pada tahun 2015. Dari data internal tersebut menunjukkan dari ke 6 cabang BMT BUS yang ada dikabupaten Jepara, jumlah karyawan KJKS BMT BUS Cabang Jepara yang dipromosikan hanya tercatat 5 orang karyawan dalam periode 1 tahun. Hal tersebut mengindikasikan masih rendahnya intensitas penilaian prestasi kerja dan peluang karyawan untuk dipromosikan dalam periode satu tahun di KJKS BMT BUS Cabang Jepara.

Berdasarkan dasar teori dan wawancara dengan beberapa karyawan, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) menjadikan diantaranya faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja sebagai dasar pengambilan keputusan promosi jabatan. Permasalahan lain promosi jabatan pada KJKS BMT BUS Cabang Jepara adalah peluang promosi jabatan yang tidak dilakukan secara merata pada seluruh jabatan. Hal tersebut terlihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sudah memenuhi persyaratan dan target-target pekerjaan yang disyaratkan sebagai tahapan/seleksi penilaian untuk dapat dipromosikan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan. Selain itu juga masih adanya jabatan-jabatan yang sudah berpengalaman dalam bidangnya yang belum berkesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan melihat fakta tersebut, maka hal itu menuntut perusahaan untuk melakukan promosi jabatan secara objektif dan merata agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan, karena promosi jabatan sendiri sangat erat kaitannya dan menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Mengingat pentingnya pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan. Maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara?
2. Apakah penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara?
3. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.
2. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya promosi jabatan yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja maupun pengalaman kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan.

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan promosi jabatan karyawan. Hal tersebut sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan dalam upaya pengembangan SDM dalam organisasi/perusahaan.

b. Bagi karyawan.

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang positif dalam hal pendidikan, prestasi kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan tingkat keefektifan perusahaan dalam pengambilan keputusan promosi jabatan. Yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

c. Bagi penulis.

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah di STAIN Kudus. Selain itu penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga

nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Berisi halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat lima bab yang saling terkait, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang teori Faktor pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada BMT, penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini karena tanpa SDM suatu organisasi tidak mungkin berjalan.

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seseorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seseorang pegawai terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, *human relation*.¹

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.²

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.³

¹ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 9.

² Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006, hlm. 9.

³ Muhammad Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 191.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.⁴

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif islam juga disebut dengan Manajemen sumber daya insani. Sama halnya dengan MSDM, Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Kegiatan dari manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.⁵

Semua praktek manajemen sumber daya manusia harus dijalankan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada didalam Al-Qur'an dan Hadits. Hal tersebut dimulai dari manusia sebagai makhluk yang diciptakan Allah SWT, seperti yang dijelaskan dalam kandungan Al-Qur'an Surat At-Tiin ayat 4 sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*”(Qs. At-Tiin : 4).⁶

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia itu. Beberapa pakar memberikan fungsi tentang MSDM seperti dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Fatah Syukur terdiri dari: (1) *Procurement*, (2)

⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 1.

⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 105.

⁶ Surat At Tiin ayat 4, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Departemen Agama RI, Diponegoro, Bandung, 2001, hlm. 478.

Development, (3) *Compensation*, (4) *Integration*, (5) *Maintenance*, (6) *Separation*.⁷

Sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien, dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer didalam suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.⁸

Pada dasarnya fungsi bagian personalia adalah merencanakan konsep perekrutan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan.⁹

B. Faktor Pendidikan

Pendidikan mempunyai kaitan yang erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki pendidikan tertentu atau berkualitas biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya.

1. Definisi Pendidikan

Zuhairini dan kawan-kawan yang dikutip oleh Sarbini dan Neneng Lina dalam buku yang berjudul *Perencanaan Pendidikan* menyebutkan, Pendidikan adalah “Aktivitas dan usaha untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadi (pikir, rasa, karsa, cipta dan budi nurani) dengan jasmani (panca indra serta keterampilan).¹⁰

Walaupun telah sama-sama mengarah pada suatu tujuan tertentu, para ahli masih belum seragam dalam mendefinisikan istilah pendidikan. Driyarkara yang dikutip oleh Nanang Fatah dalam buku yang berjudul *Landasan Manajemen Pendidikan* mengatakan pendidikan itu adalah

⁷ Fatah Syukur, *Opcit*, hlm. 7.

⁸ Manullang, *Dasar Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 199.

⁹ Muhammad Husni Mubarak, *Opcit*, hlm. 190.

¹⁰ Sarbini dan Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, CV Pustaka setia, Bandung, 2011, hlm. 20.

memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia muda ke taraf mendidik.¹¹

Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan untuk memperoleh pengetahuan, proses intelektual, perolehan kompetensi, bersifat luas atau fokus pada hal yang luas (terdapat pada lingkup sesuatu yang sedang ditekuni atau tidak). Pendidikan dapat dilakukan dengan cara sekolah, kuliah dan program-program yang diinstruksikan.¹²

Dalam Islam, Pendidikan juga dikenal dengan istilah *tarbiyah* yang berasal dari bahasa Arab. Secara umum kata *tarbiyah* dikembalikan pada tiga kata kerja yang berbeda, yakni:¹³

- 1) *Rabba-yarbuu* yang bermakna *namma-yanmmu* artinya berkembang.
- 2) *Rabiya-yarbaa* yang bermakna *nasya-a, tara'ra-a* artinya tumbuh.
- 3) *Rabba-yarubbu* yang bermakna *aslahahu, tawalla amrahu, sasa-ahuu, wa qamma 'alaihi, wa ra'ahu*, yang artinya memperbaiki, mengurus, memimpin, menjaga dan memelihara (atau mendidik).

Rujukan atau acuan sumber tentang Pendidikan (ilmu pengetahuan) yaitu terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah Ayat 11 sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, “Berlapang-lapanglah dalam majelis” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan

¹¹ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, hlm. 4.

¹² Fatah Syukur, *Opcit*, hlm. 88.

¹³ *Ibid*, hlm. 18.

beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Qs. Al-Mujadilah : 11).¹⁴

Dengan demikian, Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja melaksanakan tugas dan pekerjaan. Bukan hanya melihat prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2. Pengukuran Dalam Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan dalam penelitian ini didasarkan pada tingkat pendidikan sumber daya manusia (karyawan) dalam meningkatkan kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip dalam jurnal Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguatan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan pengukuran variabel ini yaitu, keikutsertaan dalam kursus, pendidikan formal yang diselesaikan menunjang pekerjaan, kesesuaian lulusan dengan pekerjaan, pelatihan tugas.¹⁵

Faktor pendidikan karyawan dapat menjadi acuan pemberian beban kerja atau tanggung jawab melaksanakan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

¹⁴ Surat Al-Mujadilah ayat 11, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Departemen Agama RI, Diponegoro, Bandung, 2001, hlm. 434.

¹⁵ Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.2, 2014, hlm. 1342.

3. Tujuan Pendidikan

Terkait dengan tujuan pendidikan, menurut Made Pirdata yang dikutip oleh Sulthon dalam buku yang berjudul Ilmu Pendidikan bahwa tujuan pendidikan dikelompokkan menjadi empat yaitu :¹⁶

- a. Tujuan pendidikan hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Esa
- b. Tujuan pendidikan berkaitan dengan pembentukan pribadi, mencakup budi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri, maju tangguh, cerdas dan kreatif.
- c. Tujuan pendidikan relevansinya dengan bidang usaha, mencakup terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab dan produktif.
- d. Tujuan pendidikan berkenaan dengan kesehatan yang mencakup kesehatan jasmani dan rohani.

Dalam Islam, tujuan dari pendidikan adalah membentuk dan memperkembangkan manusia beriman, bertaqwa, berilmu, bekerja, berakhlak mulia disepanjang hayatnya menurut tuntutan Islam. Juga kata membentuk ini dapat diartikan sebagai membimbing, mengarahkan, mewujudkan, melahirkan manusia-manusia muslim yang beriman, bertaqwa, berilmu, siap bekerja dan berakhlak mulia disepanjang hayat hingga akhir hidupnya. Sedang makna memperkembangkan adalah dari yang sudah terbentuk itu untuk lebih berkembang, menjadi bertambah sempurna.¹⁷

Sedangkan menurut Moekijat yang dikutip dalam jurnal Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil, tujuan dari pendidikan/pelatihan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:¹⁸

¹⁶ Sulthon, *Ilmu Pendidikan*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 27.

¹⁷ Abdurrachman Mas'ud, Widodo Supriyono Dkk, *Paradigma Pendidikan Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, hlm. 41.

¹⁸ Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil, *Pengaruh Displin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*, Jurnal SAINTIKOM Vol.13, No.3, September 2014, hlm. 231.

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.
- d. Mempersiapkan pegawai/ karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

C. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor dalam mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

1. Definisi Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Cooper yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “*A genral term applied to part or all the conductor activities of an organization over period of time, often with reference to some standart such as past projected cost, an efficiency base management responsibility, or the like*”. Artinya prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁹ Sedangkan penilaian prestasi kerja adalah Proses yang dilakukan oleh organisasi untuk

¹⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pers, Jakarta 2015, hlm. 203.

melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.²⁰

Menurut Hall yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf menyatakan, penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi. Melalui itu, manajer dan organisasi dapat mengetahui apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.²¹

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi yang dikutip oleh Khaerul Umam dalam buku yang berjudul *Perilaku Organisasi*, penilaian prestasi kerja adalah Suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya.²²

Dalam perspektif islam, Penilaian prestasi kerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan yaitu bisnis dan *mardhotillah*.²³

Didalam Al-Qur'an sendiri Allah telah menyuruh kita untuk melakukan penilaian kinerja diri, maupun kinerja dari orang lain sebagai pekerja. Hal tersebut terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib

²⁰ *Ibid*, hlm. 204.

²¹ *Ibid*, hlm. 210.

²² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 191.

²³ Abu Fahmi, Agus Siswanto dkk, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 183.

dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At-Taubah ayat 105).²⁴

Selain itu, Evaluasi kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.²⁵

2. Pengukuran Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Penilaian prestasi kerja yang menunjukkan pada presepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam jurnal prapto pujianto Penilaian prestasi kerja pegawai dapat diketahui dari:²⁶

- a. Hasil Kerja, berhubungan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah dibebankan.
- b. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap mereka terhadap sesama rekan kerja maupun terhadap atasan.
- c. Displin waktu dan Absensi, berhubungan dengan tingkat ketepatan waktu hadir ditempat kerja serta pemberian waktu libur.
- d. Pengetahuan pekerjaan, berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan serta pemberian tugas tambahan dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

²⁴ Surat At Taubah ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Departemen Agama RI, Diponegoro, Bandung, 2001, hlm. 162.

²⁵ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Opcit*, hlm. 224.

²⁶ Prapto Pujianto, *Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Aswab Techno Indonesia*, *Economicus Jurnal Ilmiah*, Vol.6, No. 2 September 2013, hlm. 6.

3. Teknik-Teknik Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Sebagian besar metode evaluasi prestasi bertujuan meminimalkan resiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Berikut ini adalah beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawan, menurut Ike Kusdiyah Rachmawati:²⁷

a. *Rating Scale*

Penilaian prestasi didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif.

b. *Checklist*

Penilaian yang didasarkan pada standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.

c. *Critical Incident Technique*

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

d. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dengan elemen-elemen tertentu.

e. Pengamatan dan Tes Unjuk Kerja.

Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes lapangan.

f. Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan.

²⁷ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 127-132.

g. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki dimasa yang akan datang.

h. *Management By Objective (MBO)*

Program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.

i. Penilaian Secara Psikologis

Penilaian yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

j. *Assesment Centre*

Pusat penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

4. Hambatan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Evaluasi dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya.²⁸

Berikut beberapa faktor yang mungkin dapat menjadi hambatan dalam penilaian prestasi yang adil, menurut T. Hani Handoko:²⁹

a. *Hallo effect*

Pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi penilaian prestasi kerja.

²⁸ *Ibid*, hlm. 125.

²⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hlm. 141.

b. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif dan tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.

c. Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan, sedangkan kesalahan keras (*strickness bias*) karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka.

d. Prasangka pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian.

e. Pengaruh kesan terakhir

Kegiatan-kegiatan terakhir karyawan baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Pengelolaan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi pengembangan karyawan. Ada beberapa tujuan diadakannya penilaian prestasi kerja bagi para karyawan, antara lain:³⁰

- a. Tujuan Strategis, dari hasil penelitian akan dievaluasi tugas-tugas dan kemampuan karyawan dengan tujuan strategis organisasi.
- b. Tujuan Administrasi, penilaian kinerja terhadap seorang karyawan dengan digunakan untuk pencatatan berbagai keputusan penting, antara lain:
 - 1) *Performance improvement* (perbaikan prestasi kerja)
 - 2) *Compensation Adjustment* (penyesuaian kompensasi)
 - 3) *Staffing process deficiencies* (kekurangan pada proses stafing)

³⁰ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, kudus, 2011, hlm. 69.

- c. Tujuan pengembangan, penilaian kinerja yang dijadikan pedoman bagi manajer untuk meningkatkan kinerja seseorang karyawan dimasa yang akan datang, antara lain:
- 1) Perencanaan pengembangan karir
 - 2) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Penilaian prestasi kerja merupakan bagian tugas dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penilaian ini bermanfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi, sebagai berikut.³¹

- a. Bagi karyawan, penilaian ini sebagai *feedback* (timbang balik) dari apa yang dikerjakan selama ini baik terkait dengan prestasinya, kelebihan, kekurangan serta pencapaian terhadap target sehingga dapat dijadikan sebagai landasan bagi pengembangan karirnya.
- b. Bagi organisasi, sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan keputusan kompensasi, kebutuhan akan program pelatihan dan pengembangan, promosi serta dasar evaluasi bagi proses rekrutmen dan seleksi.

D. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan mengerti yang dilakukan ketika menghadapi masalah dalam organisasi.

1. Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman berasal dari kata alam, mengalami yang berarti merasai (menjalani, menanggung) suatu peristiwa. Sedangkan kata pengalaman sendiri berarti yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dsb).³²

³¹ *Ibid*, hlm. 70.

³² Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi ke-3, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 26.

Pengalaman merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Selain itu, Pengalaman merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan karena dengan pengalaman seseorang akan berupaya untuk memperbaiki dan berusaha lebih baik lagi sebagaimana pepatah yang mengatakan “*the experience is the best teacher*” artinya pengalaman adalah guru terbaik.³³

Menurut Dewey, pengalaman kerja tidak menunjuk saja pada suatu yang sedang berlangsung didalam kehidupan batin si subjek atau sesuatu yang diungkap secara indrawi didalam dunia luar, ataupun sesuatu yang berada dibalik dunia , indrawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi dan intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta, batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, *temperature*, listrik, kebaktian, respect, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.³⁴

Menurut Purnamasari yang dikutip dalam jurnal Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endarto, Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kenyataan menunjukkan semakin lama seorang karyawan bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman kerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang semakin rendah.³⁵

³³ Sulthon, *Opcit*, hlm. 25.

³⁴ John Dewey, *Pengalaman & Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 147.

³⁵ Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endarto, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 1, September 2013, hlm.75.

Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.³⁶

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai Firman Allah pada surat Al-Qashas ayat 26, sebagai berikut:³⁷

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “*Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”. (Qs. Al-Qashas ayat 26).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku. Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan tersebut berulang-ulang. Menurut Bill Foster dikutip dalam jurnal Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endarto, menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:³⁸

a. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Keterampilan mencakup kemampuan untuk memahami dan mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 109.

³⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Opcit*, hlm. 106.

³⁸ Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endarto, *Opcit*, hlm. 78.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

E. Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan merupakan hal yang menjadi impian setiap karyawan, karena dengan promosi jabatan karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

1. Definisi Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar dan tingkatannya dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula. Setiap pegawai mendapat promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam berprestasi kerja yang tinggi dan menunaikan kewajibannya di dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.³⁹

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan adanya promosi dapat menjadikan perusahaan yang stabil dan pendekatan moral karyawan sehingga lebih terjalin dengan baik.⁴⁰

Menurut M. Kadarisman, Promosi berarti perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walaupun tidak selalu demikian.⁴¹

³⁹ Fatah Syukur, *Opcit*, hlm. 141.

⁴⁰ Burhanuddin Yusuf, *Opcit*, hlm. 196.

⁴¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm.124-125.

Jabatan adalah amanah yang diberikan untuk orang-orang yang dirahmati Allah. Bagi para karyawan yang diberikan amanah melalui sebuah jabatan sebaiknya melakukan amanahnya sebaik mungkin dan bekerja sesuai dengan amanahnya. Promosi jabatan yang dilakukan secara tepat dan amanah akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Anfal ayat 7 sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنِيْتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : *Hai orang-orang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahuinya.* (Qs. Al Anfal : 27).⁴²

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Selain itu promosi jabatan harus dilakukan secara merata agar tidak ada pihak manapun yang akan merasa dirugikan.

2. Syarat-Syarat Penentu Promosi Jabatan

Setiap organisasi atau perusahaan pada prinsipnya mempunyai dasar yang berbeda dalam menentukan promosi jabatan. Dalam suatu promosi jabatan harus ditetapkan berbagai persyaratan sebagai penentu dalam pengambilan keputusan. Menurut M. Kadarisman beberapa syarat-syarat umum penentu promosi jabatan adalah sebagai berikut:⁴³

- a. Pengalaman, dengan banyaknya pengalaman seseorang karyawan diharapkan mempunyai kemampuan yang tinggi dan ide yang lebih banyak.

⁴² Surat Al Anfal ayat 27, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Departemen Agama RI, Diponegoro, Bandung, 2001, hlm. 143.

⁴³ M. Kadarisman, *Opcit*, hlm. 143-144.

- b. Pendidikan, terdapat perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan.
- c. Prestasi Kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.
- d. Tanggung Jawab, dibutuhkan faktor tanggung jawab yang cukup besar dalam syarat untuk promosi jabatan.
- e. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diharapkan dapat bertanggung jawab lebih besar.
- f. Kejujuran, untuk promosi jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting.
- g. Kepandaian Bergaul, untuk jabatan bagian hubungan masyarakat, persyaratan kepandaian bergaul sangat penting.
- h. Inisiatif dan Kreatif, pada jabatan tertentu inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan dengan baik dan mampu bekerja secara mandiri dengan baik tanpa bimbingan terus menerus dari atasannya.

3. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Promosi sementara.
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
- b. Promosi Tetap.
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi Kecil.
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan

⁴⁴ Burhanuddin Yusuf, *Opcit*, hlm. 200.

tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.

d. Promosi Kering.

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, tetapi tidak disertai kenaikan gaji.

4. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Adapun tujuan dan manfaat promosi jabatan menurut Burhanuddin Yusuf, adalah sebagai berikut:⁴⁵

- a. Meningkatkan semangat kerja, perusahaan mempromosikan karyawan secara objektif dan terprogram, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga semangat kerja meningkat.
- b. Untuk menjamin kestabilan kepegawaian, dengan adanya kestabilan kepegawaian maka aktivitas kepegawaian tidak akan terganggu oleh masalah kepegawaian.
- c. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan balas jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- d. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- e. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, dengan tujuan untuk mengetahui analisis tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 201.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini melibatkan 68 responden karyawan PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Hasil penelitian nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,882 berarti bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado sebesar 88.2%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pada jurnal Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke variabel independen (X) menggunakan tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi, sedangkan penelitian ini variabel independen (X) menggunakan Faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja. Dan perbedaan lainya pada variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel dependen (Y) adalah promosi jabatan. Objek penelitian ini KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Prapto Pujianto dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Aswab Techno Indonesia.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 74% berarti penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74% terhadap promosi jabatan. Dengan demikian dugaan adanya pengaruh dari penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan pada PT.ATI. Selain itu variabel penilaian prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,08 > t_{tabel}$ sebesar 2,069 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian Prapto Pujianto hanya menggunakan satu variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel independen dengan

menggunakan sampel yaitu *proporsionale stratisfied random sampling* dengan melibatkan 25 responden sebagai sampel dari populasi 107 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (Faktor pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja) dengan menggunakan sampel populasi atau sensus. Selain itu, penelitian terbatas pada karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endarto, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan depo pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 164 orang.

Hasil penelitian dengan teknik analisis, Pengalaman kerja, motivasi intrinsic dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $18,059 > 2,70$ serta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pada jurnal Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endarto variabel independen (X) yaitu pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan sampel yaitu *purposve sampling* yang melibatkan 164 orang. Sedangkan pada penelitian ini variabel independen adalah Faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan Pengalaman kerja. Dan perbedaan lainnya pada penelitian ini variabel dependen (Y) menggunakan promosi jabatan bukan kepuasan kerja. Objek penelitian ini KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dengan menggunakan sampel populasi atau sensus.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel dan Yantje Uhing, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini melibatkan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado dengan menghasilkan kontribusi sebesar 37,5%.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel independen (X), dimana pada penelitian Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel dan Yantje Uhing menggunakan Pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan Faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja, dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Selain itu pada variabel dependen penelitian ini menggunakan promosi jabatan sebagai variabel dependen (Y). Objek penelitian ini KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Prestasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar.

Hasil penelitian menunjukkan, prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,847 > 2,021 maka H_0 ditolak. Jadi pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

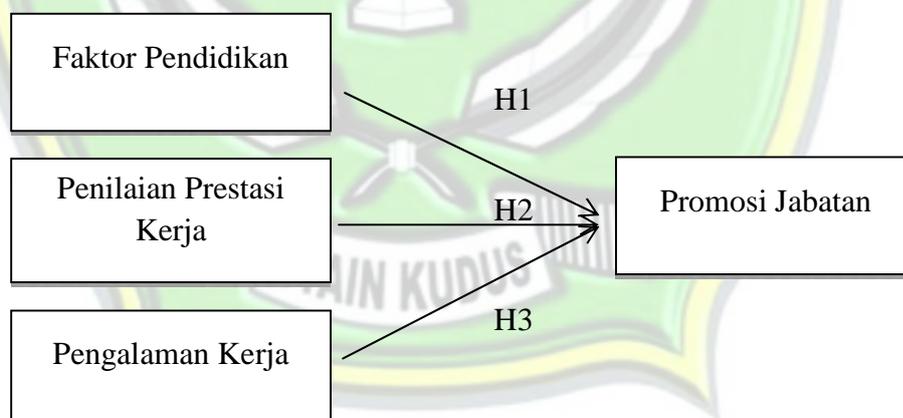
Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari hanya menggunakan dua variabel prestasi kerja dan

pengalaman kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (Faktor pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja) dengan menggunakan sampel populasi atau sensus. Selain itu, penelitian terbatas pada lembaga keuangan atau BMT.

G. Kerangka Berfikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan gambaran tentang pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen sedangkan promosi jabatan sebagai variabel dependen. Maka penelitian menggambarkan kerangka pemikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



H. Hipotesis Penelitian

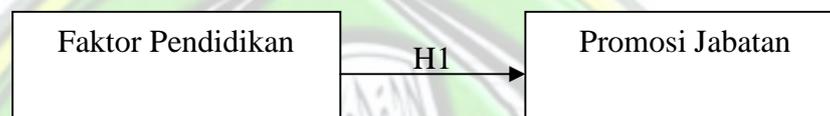
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁶

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 64

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Promosi Jabatan

M. Kadarisman menyatakan, terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, alasannya bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.⁴⁷ Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:



H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Pendidikan terhadap Promosi Jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

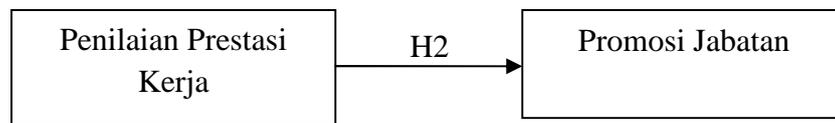
H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Pendidikan terhadap Promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

2. Pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Prpto Pujiyanto yang berjudul “Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Aswab Techno Indonesia”. Menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,08 > 2,069$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.⁴⁸ Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

⁴⁷ M. Kadarisman, *Opcit*, hlm. 143-144.

⁴⁸ Prpto Pujiyanto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Aswab Techno Indonesia*, *Economicus Jurnal Ilmiah – Puspa Pertiwi* ISSN:2085-8205 Volume 6 No.2, September 2013, hal. 10.

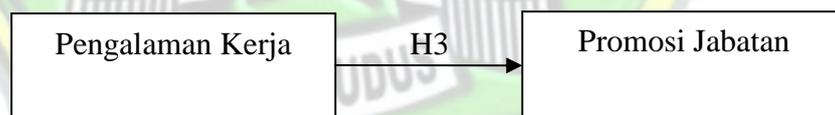


H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, yang berjudul “Pengaruh Prestasi kerja dan Pengalaman Kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar”. Menunjukkan bahwa bahwa variabel pengalaman kerja dengan t_{hitung} sebesar $4,847 > 2,021$ maka H_0 ditolak. Jadi pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.⁴⁹ Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:



H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

⁴⁹ Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, *Pengaruh Prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar*, hlm. 2045.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan serta dapat dipertanggungjawabkan dalam penyusunan skripsi. Peneliti menggunakan jenis penelitian *field research* yaitu pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari lapangan.¹ Dalam penelitian ini yang akan diamati adalah pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

Sedangkan pendekatan pada penelitian ini berjenis kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.² Biasanya penelitian ini menggunakan metode perhitungan statistik untuk memudahkan dalam menghitung data-data dari pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

B. Sumber Data Penelitian

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.³ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber objek sebagai sumber informasi yang dicari.⁴ Data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban para responden

¹ Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 24

² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, hlm. 5

³ Moh. Pabundutika, *Metode Riset Bisnis*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 57

⁴ Saifudin Azwar, *Opcit*, hlm. 91

terhadap angket (kuesioner) yang disebarakan oleh peneliti. Adapun responden yang menjawab angket adalah karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau laporan yang telah tersedia.⁵ Data sekunder dalam hal ini peneliti melakukan dengan membaca, mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara yang berjumlah 41 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁷ Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁸

⁵ *Ibid*, hlm. 91.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 80.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi III), Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm. 117.

⁸ Sugiyono, *Opcit*, hlm. 85.

D. Tata Variabel Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁹ Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹⁰ Dalam penelitian ini variabel independen (X) yaitu terdiri dari X1, X2, dan X3 dengan rincian X1 adalah *Faktor Pendidikan*, X2 adalah *Penilaian Prestasi Kerja*, dan X3 adalah *Pengalaman Kerja*.
2. Variabel dependen sering disebut variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹¹ Dalam penelitian ini variabel dependennya (Y) adalah *Promosi Jabatan*.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet¹². Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara yang terdiri dari Cabang Pusat Jepara, Cabang Betealit, Cabang

⁹ *Ibid*, hlm, 38.

¹⁰ *Ibid*, hlm, 39.

¹¹ *Ibid*, hlm, 39.

¹² *Ibid*, hlm. 142.

Pecangaan, Cabang Kalinyamatan, Cabang welahan dan Cabang Mayong.

Dalam metode angket/kuesioner di susun dengan skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Metode observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.¹³

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah peneliti mencari dan mendapatkan data-data primer dengan data-data dari prasasti-prasasti, naskah-naskah kearsipan (baik dalam bentuk barang cetakan maupun rekaman), data gambar/foto/*blue print* dan lain sebagainya.¹⁴

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang memberikan arti kepada suatu variabel menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Berdasarkan perumusan masalah, variabel yang dianalisis adalah :

¹³ *Ibid*, hlm. 145.

¹⁴ Supardi, *Metologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 138.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Faktor Pendidikan (X1)	kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguatan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. ¹⁵	1. Tingkat pendidikan	1. Keikutsertaan dalam kursus 2. Pendidikan formal yang diselesaikan menunjang pekerjaan. 3. Kesesuaian lulusan dengan pekerjaan. 4. Pelatihan tugas	Likert
Penilaian prestasi kerja(X2)	Penilaian yang menunjukkan pada presepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. ¹⁶	1. Hasil kerja 2. Sikap 3. Displin waktu dan Absensi 4. Pengetahuan pekerjaan	1. Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Mampu mencapai target yang dibebankan 1. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 2. Menjaga hubungan baik dengan atasan 1. Datang dan pulang kerja tepat waktu 2. Tidak pernah libur tanpa alasan. 1. Kemampuan dalam memecahkan masalah 2. Pemberian tugas dalam pekerjaan	Likert

¹⁵ Sastrohadiwiryo dalam Jurnal Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.2, 2014, hlm. 1342.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara dalam jurnal Prapto Pujiyanto, *Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Aswab Techno Indonesia*, Economicus Jurnal Ilmiah, Vol.6, No. 2 September 2013, hlm. 6.

Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku. Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan tersebut berulang-ulang. ¹⁷	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat keterampilan 3. Penguasaan terhadap peralatan pekerjaan.	1. Lama waktu/masa kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan 1. keterampilan seseorang dalam memahami dan menjalankan tugas/pekerjaan 1. Kemampuan seseorang dalam menggunakan peralatan kerja yang disediakan.	Likert
Promosi Jabatan (Y)	Promosi berarti perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walaupun tidak selalu demikian. ¹⁸	1. Pengalaman 2. Tingkat Pendidikan 3. Prestasi Kerja 4. Tanggung Jawab 5. Loyalitas	1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan pengalaman kerja. 1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan Tingkat pendidikan 1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan prestasi kerja. 1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan tanggung jawab 1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan loyalitas.	Likert

¹⁷ Bill Foster dalam Jurnal Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endarto, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 1, September 2013, hlm.78.

¹⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm.124-125.

		6. Kejujuran	1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan kejujuran.	
		7. Kepandaian Bergaul	1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan kepandaian bergaul	
		8. Inisiatif dan kreatif	1. Persyaratan Promosi Jabatan memperhatikan inisiatif dan kreatif.	

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Adapun urutan analisis data yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total. Dari hasil perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.¹⁹

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05.²⁰ Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,05.

¹⁹ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statustik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 90.

²⁰ *Ibid*, hlm. 90.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten dari waktu-kewaktu.

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach *Alpha*. Adapun kriteria bahwa instrument itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach alpha* $> 0,60$. Dan jika *Cronbach Alpha* diketemukan angka koefisien $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.²¹

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang antar nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.²²

²¹ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 15.

²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, hlm. 105-106.

b. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.²³

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi yaitu dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Tabel 3.2

Kriteria Autokorelasi

HipotesisNol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana

²³*Ibid.*, hlm. 110.

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam suatu model regresi.²⁴

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell Shaped*). Untuk melakukan uji normalitas dapat juga dengan melihat *normal probability plot*, dimana jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.²⁵

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel independen mempunyai pengaruh variabel dependen. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:²⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : *Promosi Jabatan*

a : *konstanta*

b_1 : *koefisien regresi*

X_1 : *Faktor Pendidikan*

X_2 : *Penilaian Prestasi Kerja*

²⁴*Ibid*, hlm. 139.

²⁵ Masrukin, *Opcit*, hlm. 61.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 277.

X_3 : *Pengalaman Kerja*

e : *error*

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.²⁷

3. Uji-t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Langkah – langkah pengujian :²⁸

a. Menentukan hipotesis:

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Kriteria pengujian:

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

- H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

²⁷ Imam Ghazali, *OpCit*, hlm. 97.

²⁸ Duwi Priyatno, *OpCit*, hlm. 68.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

Pembangunan Nasional bagi bangsa Indonesia bertujuan menciptakan kesejahteraan lahir batin bagi warga negara Indonesia, salah satu usaha tersebut berupa realisasi gerakan ekonomi rakyat dalam wujud koperasi.

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Tahun 1996 Ikatan Cedekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), karena perkembangan lembaga ini mendapatkan tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS).¹

Sebagaimana menjadi motto KJKS Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai “Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat, Dari Ummat Untuk

¹ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 10 Maret 2016.

Ummat Sejahtera Semua. Bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita kesejahteraan bersama.

2. Visi dan Misi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan syari'ah terdepan dalam pendampingan usaha kecil yang mandiri.

b. Misi

- 1) Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga jasa keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.

- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan umat Islam sebagai khoero umat.

3. Budaya Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syari'ah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah yang disingkat SAFT:

a. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan.

b. *Amanah*

Menjadi terpercaya, peka, objektif dan sikap disiplin serta penuh tanggungjawab.

c. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

d. *Tablig*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.²

4. Prinsip Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

a. Pemberdayaan

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah lembaga keuangan syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran,

² Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 10 Maret 2016.

sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai lembaga keuangan syariah, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berasaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan rumah di negeri sendiri.³

5. Struktur Organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Adapun susunan pengurus KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Pusat Lasem Rembang adalah sebagai berikut:

Ketua	: H. Abdullah Yazid
Wakil Ketua	: H. Moh. Anshori, S.Pd
Sekretaris	: H. Jumanto PS, S.Pd., M.M
Wakil Sekretaris	: Imam Prayoga
Bendahara	: Hj. Maryam Cholil
Dewan Syariah	: 1. H. Mahmudi, S.Ag., M.SI 2. H. Taufiqurrohman, BA

Sedangkan struktur pengelola yang ada di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara, adalah sebagai berikut:⁴

³ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 10 Maret 2016.

⁴ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 10 Maret 2016.

Tabel 4.1
Struktur Organisasi

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

MANAGER AREA JEPARA		Hudi Fauzul Adhim
JEPARA	Jumlah Pengelola 8	Manager
		Iswanto
PECANGAAN	Jumlah Pengelola 8	Manager
		Nur Cholis
WELAHAN	Jumlah Pengelola 5	Manager
		Agus Mulyanto
MAYONG	Jumlah Pengelola 7	Manager
		Muhammad Sunardi
KALINYAMATAN	Jumlah Pengelola 8	Manager
		Antanu Marisan
BATEALIT	Jumlah Pengelola 5	Manager
		Waruh Setiawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	16	39%
2.	Perempuan	25	61%
	Jumlah	41	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KJKS BMT BUS Cabang Jepara yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 25 orang atau 61%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 39%.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	17-21 tahun	7	17,1%
2.	22-26 tahun	14	34,1%
3.	27-31 tahun	14	34,1%
4.	32-36 tahun	6	14,6%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 22-26 tahun sebanyak 14 orang atau 34,1% dan 27-31 tahun juga sebanyak 14 orang atau 34,1%, sedangkan yang berusia 17-21 tahun sebanyak 7 orang atau 17,1%, yang berusia 32-36 tahun sebanyak 6 orang atau 14,6. Hal ini dikarenakan usia produktif

dalam bekerja di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara ini adalah usia 22-31 tahun.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA/ sederajat	13	31,7%
2.	Diploma	10	24,4%
3.	Sarjana	18	43,9%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.4 terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu lulus sarjana/universitas sebanyak 18 orang dengan prosentase 43,9%, responden dengan pendidikan terakhir lulus SMA/ sederajat sebanyak 13 orang atau 31,7%, dan responden yang lulus diploma sebanyak 10 orang atau 24,4%. Rata-rata pendidikan para karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara terbilang tinggi, dikarenakan kebanyakan karyawan yang bekerja di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara berpendidikan lulusan sarjana/universitas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menunjang dalam pekerjaan secara profesional.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Masa Kerja Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	0 tahun – 5 tahun	26	63,4%
2.	6 tahun – 10 tahun	15	36,6%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.5, lama masa kerja responden paling banyak adalah sekitar 0-5 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan prosentase 63,4% dari total responden. Karena dari beberapa cabang BMT Bina Ummat Sejahtera yang ada di Jepara sendiri ada beberapa cabang yang baru didirikan, sehingga banyak dari karyawan yang bekerja di BMT ini kurang 5 dari tahun.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Faktor Pendidikan (X ₁)	P1	18	43,9	20	48,8	2	4,9	1	2,4	0	0
	P2	16	39,0	21	51,2	3	7,3	1	2,4	0	0
Penilaian Prestasi Kerja (X ₂)	P1	26	63,4	15	36,6	0	0	0	0	0	0
	P2	23	56,1	17	41,5	0	0	1	2,4	0	0
	P3	19	46,3	20	48,8	2	4,9	0	0	0	0
	P4	22	53,7	18	43,9	1	2,4	0	0	0	0
	P5	25	61,0	15	36,6	1	2,4	0	0	0	0
	P6	18	43,9	19	46,3	4	9,8	0	0	0	0
	P7	20	48,8	20	48,8	1	2,4	0	0	0	0

Pengalaman Kerja (X ₃)	P1	21	51,2	17	41,5	2	4,9	1	2,4	0	0
	P2	23	56,1	17	41,5	1	2,4	0	0	0	0
	P3	21	51,2	16	39,0	4	9,8	0	0	0	0
Promosi Jabatan (Y)	P1	19	46,3	20	48,8	2	4,9	0	0	0	0
	P2	22	53,7	17	41,5	2	4,9	0	0	0	0
	P3	23	56,1	16	39,0	2	4,9	0	0	0	0
	P4	21	51,2	17	41,5	2	4,9	1	2,4	0	0
	P5	22	53,7	17	41,5	1	2,4	1	2,4	0	0
	P6	20	48,8	18	43,9	2	4,9	1	2,4	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

1. Variabel Faktor Pendidikan (X1)

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 18, setuju 20, netral 2, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden pendidikan yang diselesaikan menunjang pekerjaan. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 16, setuju 21, netral 3, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas pekerjaan.

2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 26, setuju 15, netral 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 23, setuju 17, netral 0, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 19, setuju 20, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa mempunyai hubungan baik dengan atasan. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 22, setuju 18, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden datang dan pulang kerja tepat waktu. item (5) responden yang menjawab sangat setuju 25, setuju 15, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden tidak pernah libur tanpa alasan. Item (6) responden yang menjawab sangat setuju 18, setuju 19, netral 4, tidak setuju 0, dan

sangat tidak setuju 0, bahwa responden mampu memecahkan masalah dengan tepat. Item (7) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 20, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.

3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 17, netral 2, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden bekerja kurang dari 10 Tahun. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 23, setuju 17, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa pengetahuan dan keterampilan responden membantu dalam pekerjaan. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 16, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden menguasai peralatan kerja dengan baik.

4. Variabel Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 19, setuju 20, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 22, setuju 17, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 23, setuju 16, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. item (4) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 17, netral 2, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Item (5) responden yang menjawab sangat setuju 22, setuju 17, netral 1, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa kejujuran berpengaruh terhadap promosi jabatan. Item (6) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 18, netral 2, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa inisiatif dan kreatif berpengaruh terhadap promosi jabatan.

D. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan uji non responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 16. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r_{hitung})	r tabel	Keterangan
Faktor Pendidikan (X_1)	P1	0,350	0,361	Tidak Valid
	P2	0,394	0,361	Valid
	P3	0,588	0,361	Valid
	P4	0,329	0,361	Tidak Valid
Penilaian Prestasi Kerja (X_2)	P1	0,603	0,361	Valid
	P2	0,307	0,361	Tidak Valid
	P3	0,562	0,361	Valid
	P4	0,773	0,361	Valid
	P5	0,603	0,361	Valid
	P6	0,592	0,361	Valid
	P7	0,562	0,361	Valid
	P8	0,773	0,361	Valid
Pengalaman Kerja (X_3)	P1	0,544	0,361	Valid
	P2	0,574	0,361	Valid
	P3	0,483	0,361	Valid

Promosi Jabatan (Y)	P1	0,535	0,361	Valid
	P2	0,421	0,361	Valid
	P3	0,523	0,361	Valid
	P4	0,283	0,361	Tidak Valid
	P5	0,665	0,361	Valid
	P6	0,379	0,361	Valid
	P7	0,202	0,361	Tidak Valid
	P8	0,486	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α) > 0,60. Dan jika *Cronbach Alpha* ditemukan angka koefisien < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.⁵ Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 16. berikut ini hasil pengujian reabilitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Faktor Pedidikan (X_1)	4 Item	0,624	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja (X_2)	8 Item	0,850	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_3)	3 Item	0,714	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	8 Item	0,735	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

⁵ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 15.

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (> 0,60), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁶ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁷

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497		
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023	.848	1.179
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000	.503	1.990
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002	.565	1.771

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

⁶ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, hal. 105.

⁷ *Ibid*, hlm. 105-106.

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja masing – masing sebesar: 0,848; 0,503; 0,565 dan VIF masing – masing sebesar: 1,179; 1,990; 1,771. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.⁸

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.781	1.065	2.179

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Faktor_Pendidikan, Penilaian_Prestasi_Kerja

b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 2,179. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar

⁸ *Ibid.*, hlm. 110.

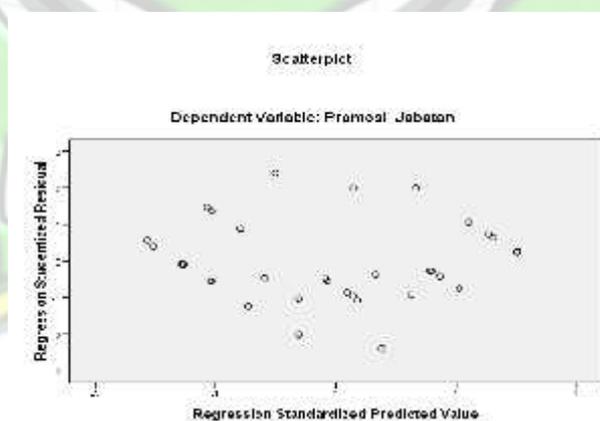
2,179 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $= 5\%$.

Dari tabel Durbin – Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 41 maka diperoleh nilai d_l sebesar 1,348 dan d_u sebesar 1,6603. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,6603 < 2,179 < 4 - 1,6603$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $= 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Grafik Scatterplot



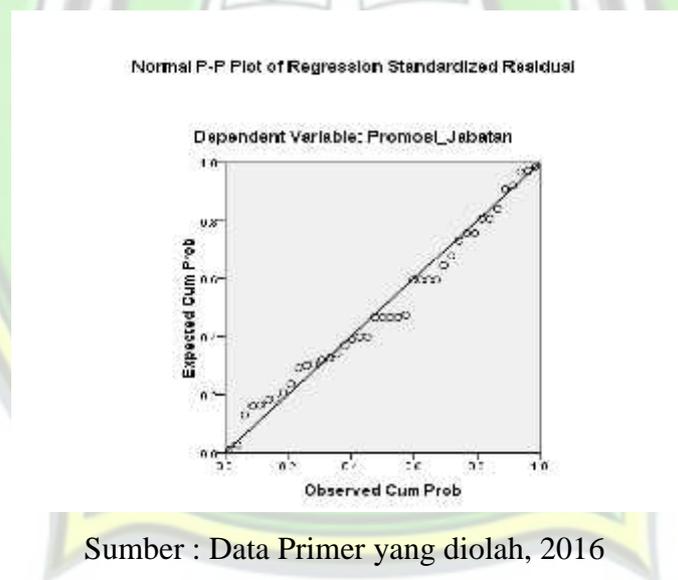
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

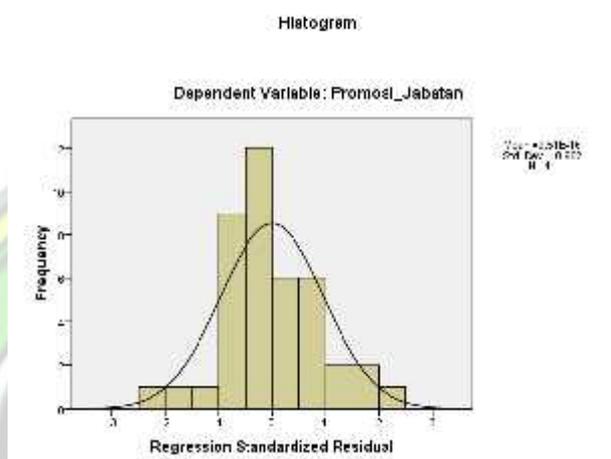
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell Shaped*). Untuk melakukan uji normalitas dapat juga dengan melihat *normal probability plot*, dimana jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.⁹

Gambar 4.2
Hasil Uji Normal Probability Plot



⁹ Masrukin, *Opcit*, hlm. 61.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas
Grafik Hitogram



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Pada grafik histogram menyatakan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

F. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap dengan variabel terikat yaitu Promosi Jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,407$, $X_2 = 0,491$, $X_3 = 0,468$ dan konstanta sebesar 1,479 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,479 + 0,407x_1 + 0,491x_2 + 0,468x_3 + e$$

Dimana:

Y : Promosi Jabatan

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi

X_1 : Faktor Pendidikan

X_2 : Penilaian Prestasi Kerja

X_3 : Pengalaman Kerja

e : eror

- 1) Nilai sebesar 1,479 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independent faktor lain, maka variabel promosi jabatan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1,479.
- 2) Koefisien regresi Faktor pendidikan 0,407 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Faktor pendidikan sebesar 100% akan meningkatkan Promosi jabatan sebesar 40,7% jika variabel independen lain dianggap konstan.

- 3) Koefisien regresi Penilaian Prestasi Kerja 0,491 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Penilaian Prestasi Kerja sebesar 100% akan meningkatkan Promosi jabatan sebesar 49,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- 4) Koefisien regresi Pengalaman Kerja 0,468 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 100% akan meningkatkan Promosi jabatan sebesar 46,8% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R^2 yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.781	1.065	2.179

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Faktor_Pendidikan, Penilaian_Prestasi_Kerja

b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka *Adjusted R Square* sebesar 0,781. Ini artinya 78,1% perubahan promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel Faktor pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja. Sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (41-3-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,026. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

1) Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Promosi jabatan

Hasil pengujian statistik Faktor Pendidikan terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 2,381 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,023 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,381 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Faktor Pendidikan merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Faktor Pendidikan terhadap Promosi jabatan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan Promosi jabatan harus memperhatikan Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, dapat dilihat dari pendidikan formal yang diselesaikan dan spesifikasi/ kesesuaian lulusan dengan jabatan. Karena dengan pendidikan yang bermutu tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional.

2) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan

Hasil pengujian statistik Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 5,331 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($5,331 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Penilaian Prestasi Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan Promosi jabatan harus memperhatikan Penilaian Prestasi Kerja karyawan yang dapat dilihat dari Ketepatan waktu dalam bekerja, tugas tambahan yang dikerjakan, absensi karyawan maupun sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi jabatan

Hasil pengujian statistik Pengalaman Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 3,295 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,295 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Pengalaman Kerja

merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Promosi jabatan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan Promosi jabatan harus memperhatikan Pengalaman Kerja karyawan yang dapat dilihat dari Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

G. Pembahasan Dan Analisis

1. Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Promosi Jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan untuk memperoleh pengetahuan, proses intelektual, perolehan kompetensi, bersifat luas atau fokus pada hal yang luas (terdapat pada lingkup sesuatu yang sedang ditekuni atau tidak). Pendidikan dapat dilakukan dengan cara sekolah, kuliah dan program-program yang diinstruksikan.¹⁰

Hasil pengujian statistik Faktor Pendidikan terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 2,381 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,023 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,381 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Faktor Pendidikan merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi jabatan.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Faktor pendidikan karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan kesesuaian lulusan dengan bidang tugas menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan promosi jabatan untuk pengembangan karir karyawan dimasa

¹⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 88.

yang akan datang. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh M. Kadarisman yang menyatakan bahwa terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, alasannya bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.¹¹

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Evaluasi kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.¹²

Hasil pengujian statistik Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 5,331 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($5,331 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Penilaian Prestasi Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris pertimbangan penilaian prestasi kerja dalam pengambilan keputusan promosi jabatan dilihat dari Ketepatan waktu dalam bekerja, tugas tambahan yang dikerjakan, absensi karyawan maupun sikap karyawan terhadap atasan dan rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prapto Pujianto yang berjudul “Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Aswab

¹¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 143-144.

¹² Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 224.

Techno Indonesia” yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi.¹³

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Pengalaman merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Selain itu, Pengalaman merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan karena dengan pengalaman seseorang akan berupaya untuk memperbaiki dan berusaha lebih baik lagi sebagaimana pepatah yang mengatakan “*the experience is the best teacher*” artinya pengalaman adalah guru terbaik.¹⁴

Hasil pengujian statistik Pengalaman Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 3,295 dengan nilai t tabel 2,026 dan nilai p value (sig) 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,295 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Pengalaman Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi jabatan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pertimbangan pengalaman kerja dalam pengambilan keputusan promosi jabatan dilihat dari Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap perkerjaan dan peralatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari yang berjudul “Pengaruh Prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada

¹³ Prpto Pujiyanto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Aswab Techno Indonesi*, *Economicus Jurnal Ilmiah – Puspa Pertiwi* ISSN:2085-8205 Volume 6 No.2, September 2013, hal. 10.

¹⁴ Sulthon, *Ilmu Pendidikan*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 25.

Denpasar” yang menyatakan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap promosi Jabatan.¹⁵

H. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia tentang factor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan yang efektif dalam proses pengambilan keputusan promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

2. Implikasi Praktis

- a. Promosi Jabatan dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja. Apabila ketiga variabel tersebut berjalan dengan baik tentunya pengambilan keputusan promosi jabatan dapat dilakukan secara lebih efektif dan merata di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara sehingga tidak ada pihak manapun yang akan merasa dirugikan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan harus mengetahui tentang prosedur promosi jabatan perusahaan. karyawan harus memperhatikan factor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja agar peluang promosi dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

¹⁵ Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, *Pengaruh Prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar*, hal. 2040.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Responden dalam penelitian ini keseluruhan karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara berjumlah 41 orang karyawan. Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor pendidikan terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula peluang promosi jabatannya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. Semakin tinggi dan baiknya penilaian prestasi kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keakuratannya dalam penentuan promosi jabatan untuk karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula peluang promosi jabatannya.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, yang meliputi:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek BMT atau Lembaga Keuangan.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini yang masih sedikit untuk mendukung kemampuan mengeneralisasi hasil penelitian.

3. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga penelitian ini kurang maksimal.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan sumbangan kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan harus terus meningkatkan kualitas diri dan menjaga hubungan baik dengan atasan sehingga dapat tercipta kenyamanan dan keselarasan yang baik antar keduanya.
2. Hal yang terpenting yang tidak boleh dilupakan adalah pendidikan dan pengalaman merupakan modal yang dimiliki karyawan yang seharusnya menjadi pertimbangan dalam proses promosi jabatan. Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugas masing-masing.
3. Proses promosi jabatan dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) harus dilakukan secara harus dilakukan secara efektif, adil dan merata dengan memperhatikan serangkaian tahapan/seleksi penilaian prestasi kerja karyawan sehingga nantinya tidak ada pihak manapun yang merasa dirugikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha.

D. Penutup

Demikianlah akhir dari tulisan ini dan tidak lupa dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, hidayah dan taufik Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran bagi para pembaca untuk perbaikan

selanjutnya. Dan penulis berharap apa yang menjadi kelemahan dalam penulisan skripsi ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi mendatang. Harapan penulis, mudah-mudahan bisa memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi penulis maupun siapa saja yang dapat memetik ilmu, hikmah dan pengalaman dari tulisan ini. *Amin Yaa Robbal 'Alamin.*



DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006.

Abdurrahman Mas'ud, Widodo Supriyono Dkk, *Paradigma Pendidikan Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.

Abu Fahmi, Agus Siswanto dkk, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pers, Jakarta 2015.

Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endarto, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 1, September 2013.

Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-3*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005.

Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010.

Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012.

Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.

Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, *Pengaruh Prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar*

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011.

John Dewey, *Pengalaman & Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002

Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012

M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.

Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008.

Manullang, *Dasar Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002.

Moh. Pabundutika, *Metode Riset Bisnis*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Mufidah, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke, *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado*, Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.2 No.2, Juni 2014

Muhammad Husni Mubarak, *Pengantar Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010.

Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.

Prpto Pujianto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Aswab Techno Indonesi*, Economicus Jurnal Ilmiah – Puspa Pertiwi ISSN:2085-8205 Volume 6 No.2, September 2013

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.

Sarbini dan Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, CV Pustaka setia, Bandung, 2011.

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004.

Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil, *Pengaruh Displin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*, Jurnal SAINTIKOM Vol.13, No.3, September 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi III), Rineka Cipta, Jakarta.

Sulthon, *Ilmu Pendidikan*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011.

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Supardi, *Metologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2001.

Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel dan Yantje Uhing, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Beverages Company Manado*, Jurnal Emba Vol.3 No.1, Maret 2015

Umar Tirtarahardja, *Pengantar Pendidikan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, kudus, 2011.

Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006

DAFTAR RIWAYAT PENDIDIKAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Indriyani
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 05 November 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Bangsa/ Suku : Indonesia/ Jawa
Alamat : Kalipucang Kulon 02/01 Welahan Jepara

Jenjang Pendidikan :

1. SD N 04 Kalipucang Kulon Lulus Tahun 2005
2. MTS Darul Ulum Purwogondo Lulus Tahun 2008
3. MA Darul Ulum Purwogondo Lulus Tahun 2011
4. Mahasiswa STAIN Kudus Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Angkatan 2012

Demikian daftar riwayat pendidikan yang dibuat dengan sebenarnya dan semoga menjadi keterangan yang lebih jelas.

Kudus, 10 Juni 2016

Penulis,



Novita Indriyani

NIM. 212232



LAMPIRAN - LAMPIRAN



JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
Jalan Conge Ngembalrejo Kotak Pos 51 Kudus 59322
Telp. (0291)432667 Fax. (0291) 441613

PENGANTAR KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Satu bendel
Judul Skripsi : **Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera BUS Cabang Jepara)**

Kepada Yth.
KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Assalamu'alaikum **Wr. Wb.**

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada Prodi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk bersedia mengisi angket penelitian ini. Peran serta Bapak/Ibu/Sdr akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya akan menjamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Saya sadar bahwa kesediaan untuk mengisi angket penelitian ini telah mengganggu aktivitas Bapak/Ibu/Sdr, dan setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak terilai harganya. Untuk itu saya mohon maaf, dan atas waktunya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum **Wr. Wb.**

Hormat Saya,
Peneliti

Novita Indriyani
NIM. 212232

Data Personal Responden

Nama :

Usia Responden :

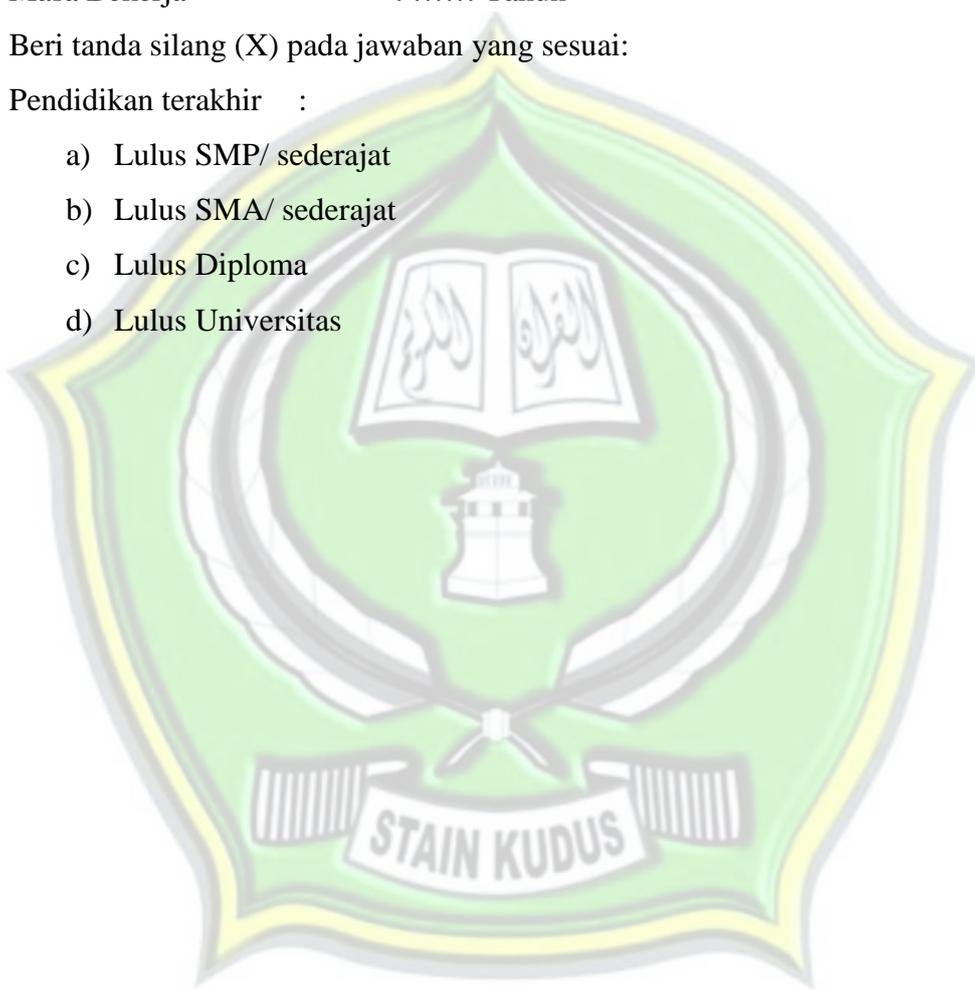
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Masa Bekerja : Tahun

Beri tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai:

Pendidikan terakhir :

- a) Lulus SMP/ sederajat
- b) Lulus SMA/ sederajat
- c) Lulus Diploma
- d) Lulus Universitas



Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami lah pernyataan-pernyataan pada tiap nomornya
2. Pilihlah dari 5 pilihan jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu/saudara dengan memberikan tanda centang () pada kolom yang telah disediakan.

Ada 5 (lima) alternative jawaban antara lain :

- a. Sangat setuju (SS) bobot nilai 5
- b. Setuju (S) bobot nilai 4
- c. Netral (N) bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) bobot nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai 1

3. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang bapak/ibu/saudara berikan adalah benar, sehingga tidak perlu ragu dalam menentukan jawaban yang sesuai dengan diri bapak/ibu/saudara.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan yang bapak/ibu/saudara berikan.

LEMBAR KUESIONER

A. Faktor Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Menurut saudara, Pendidikan formal/akademis yang diselesaikan menunjang pekerjaan di BMT BUS Cabang Jepara					
2	Lulusan pendidikan yang saudara miliki sesuai dengan bidang pekerjaan di BMT BUS Cabang Jepara.					

B. Penilaian Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Setiap karyawan BMT BUS Cabang Jepara mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
3	Setiap karyawan BMT BUS Cabang Jepara mempunyai hubungan baik dengan atasan					
4	Saudara datang dan pulang kerja tepat waktu.					
5	Saudara tidak pernah libur tanpa alasan.					
6	Saudara mampu memecahkan masalah dengan tepat.					
7	Saudara dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.					

C. Pengalaman Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Lama waktu saudara bekerja di BMT BUS Cabang Jepara kurang dari 10 tahun.					
2	Keterampilan yang saudara miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan di BMT BUS Cabang Jepara.					
3	Saudara mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan BMT BUS Cabang Jepara.					

D. Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	BMT BUS Cabang Jepara menetapkan promosi jabatan berdasarkan pengalaman karyawan					
2	Prosedur promosi jabatan BMT BUS Cabang Jepara memperhatikan pendidikan yang dimiliki karyawan					
3	Prestasi kerja karyawan mendapat prioritas dalam promosi jabatan di BMT BUS Cabang Jepara					
4	Penetapan promosi jabatan BMT BUS Cabang Jepara berdasarkan loyalitas karyawan					
5	Prosedur promosi jabatan BMT BUS Cabang Jepara memperhatikan tingkat kejujuran karyawan					
6	Inisiatif dan Kreatif mendapatkan prioritas dalam promosi jabatan di BMT BUS Cabang Jepara					

Data Uji Validitas Reliabilitas Kuesioner/ Angket Non Responden

No	Faktor Pendidikan (X1)					Penilaian Prestasi Kerja(X2)								Pengalaman Kerja (X3)				Promosi Jabatan (Y)									
	1	2	3	4	FP	1	2	3	4	5	6	7	8	PPK	1	2	3	PK	1	2	3	4	5	6	7	8	PJ
1	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	4	4	12	5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	14	5	5	5	4	5	5	5	5	39
3	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	12	4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	4	3	15	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	5	5	37
6	5	4	4	3	16	4	4	5	4	4	3	5	4	33	5	5	5	15	5	4	4	5	4	3	5	4	34
7	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	4	5	5	4	18	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	5	15	4	5	5	4	5	4	5	5	37
9	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	4	4	13	4	4	4	3	4	3	5	5	32
10	4	5	5	4	18	5	3	4	3	5	4	4	3	31	5	4	4	13	4	5	5	4	5	4	4	3	34
11	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
12	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	3	11	4	4	5	5	5	5	4	4	36
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	5	4	33
14	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	39
15	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4	4	5	13	4	5	5	5	5	5	4	5	38
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	14	5	4	5	5	5	5	5	4	38
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32



19	4	5	5	4	18	5	3	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5	15	4	5	5	4	5	4	4	5	36
20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	4	4	5	5	5	5	5	5	38
21	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	4	4	5	36	5	5	5	15	5	4	5	4	5	4	4	5	36
22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
23	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	4	33
24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
25	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	5	4	34
26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	14	5	5	5	4	5	4	5	5	38
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	4	14	5	4	5	5	4	5	5	5	38
29	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	13	5	5	5	4	5	5	5	5	39



Hasil Uji Validitas

Variabel Faktor Pendidikan (X1)

Correlations

		FP1	FP2	FP3	FP4	FP
FP1	Pearson Correlation	1	.312	.302	.194	.631**
	Sig. (2-tailed)		.094	.105	.305	.000
	N	30	30	30	30	30
FP2	Pearson Correlation	.312	1	.480**	.127	.655**
	Sig. (2-tailed)	.094		.007	.505	.000
	N	30	30	30	30	30
FP3	Pearson Correlation	.302	.480**	1	.427*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.105	.007		.018	.000
	N	30	30	30	30	30
FP4	Pearson Correlation	.194	.127	.427*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.305	.505	.018		.000
	N	30	30	30	30	30
FP	Pearson Correlation	.631**	.655**	.787**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FP1	13.13	1.499	.350	.136	.591
FP2	13.20	1.476	.394	.271	.563
FP3	12.97	1.275	.588	.377	.425
FP4	13.40	1.283	.329	.198	.632

Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Correlations

		PPK1	PPK2	PPK3	PPK4	PPK5	PPK6	PPK7	PPK8	PPK
PPK1	Pearson Correlation	1	.088	.218	.511**	1.000**	.489**	.218	.511**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.642	.247	.004	.000	.006	.247	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK2	Pearson Correlation	.088	1	.188	.288	.088	.414*	.188	.288	.484**
	Sig. (2-tailed)	.642		.319	.123	.642	.023	.319	.123	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK3	Pearson Correlation	.218	.188	1	.470**	.218	.292	1.000**	.470**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.247	.319		.009	.247	.117	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK4	Pearson Correlation	.511**	.288	.470**	1	.511**	.475**	.470**	1.000**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.123	.009		.004	.008	.009	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK5	Pearson Correlation	1.000**	.088	.218	.511**	1	.489**	.218	.511**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.642	.247	.004		.006	.247	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK6	Pearson Correlation	.489**	.414*	.292	.475**	.489**	1	.292	.475**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.006	.023	.117	.008	.006		.117	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK7	Pearson Correlation	.218	.188	1.000**	.470**	.218	.292	1	.470**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.247	.319	.000	.009	.247	.117		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PPK8	Pearson Correlation	.511**	.288	.470**	1.000**	.511**	.475**	.470**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.123	.009	.000	.004	.008	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PPK	Pearson Correlation	.700**	.484**	.668**	.842**	.700**	.720**	.668**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PPK1	30.93	7.720	.603	.	.830
PPK2	31.30	8.148	.307	.	.869
PPK3	31.07	7.789	.562	.	.835
PPK4	31.10	6.990	.773	.	.808
PPK5	30.93	7.720	.603	.	.830
PPK6	31.23	7.151	.592	.	.832
PPK7	31.07	7.789	.562	.	.835
PPK8	31.10	6.990	.773	.	.808

Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK
PK1	Pearson Correlation	1	.522**	.403*	.805**
	Sig. (2-tailed)		.003	.027	.000
	N	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.522**	1	.439*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.003		.015	.000
	N	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.403*	.439*	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.027	.015		.000
	N	30	30	30	30
PK	Pearson Correlation	.805**	.818**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	8.63	.723	.544	.310	.610
PK2	8.67	.713	.574	.335	.574
PK3	8.83	.764	.483	.234	.686

Variabel Promosi Jabatan (Y)

Correlations

		PJ1	PJ2	PJ3	PJ4	PJ5	PJ6	PJ7	PJ8	PJ
PJ1	Pearson Correlation	1	.312	.302	.241	.302	.210	.439*	.437*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.094	.105	.199	.105	.265	.015	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ2	Pearson Correlation	.312	1	.480**	-.035	.621**	.097	.056	.342	.573**
	Sig. (2-tailed)	.094		.007	.853	.000	.610	.767	.064	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ3	Pearson Correlation	.302	.480**	1	.186	.722**	.286	-.111	.341	.658**
	Sig. (2-tailed)	.105	.007		.326	.000	.125	.559	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ4	Pearson Correlation	.241	-.035	.186	1	.302	.350	.070	.092	.491**
	Sig. (2-tailed)	.199	.853	.326		.105	.058	.714	.630	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ5	Pearson Correlation	.302	.621**	.722**	.302	1	.396*	.028	.341	.767**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.000	.105		.030	.884	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ6	Pearson Correlation	.210	.097	.286	.350	.396*	1	.066	.199	.580**
	Sig. (2-tailed)	.265	.610	.125	.058	.030		.729	.291	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ7	Pearson Correlation	.439*	.056	-.111	.070	.028	.066	1	.341	.386*
	Sig. (2-tailed)	.015	.767	.559	.714	.884	.729		.065	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ8	Pearson Correlation	.437*	.342	.341	.092	.341	.199	.341	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.016	.064	.065	.630	.065	.291	.065		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PJ	Pearson Correlation	.668**	.573**	.658**	.491**	.767**	.580**	.386*	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.006	.000	.001	.035	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

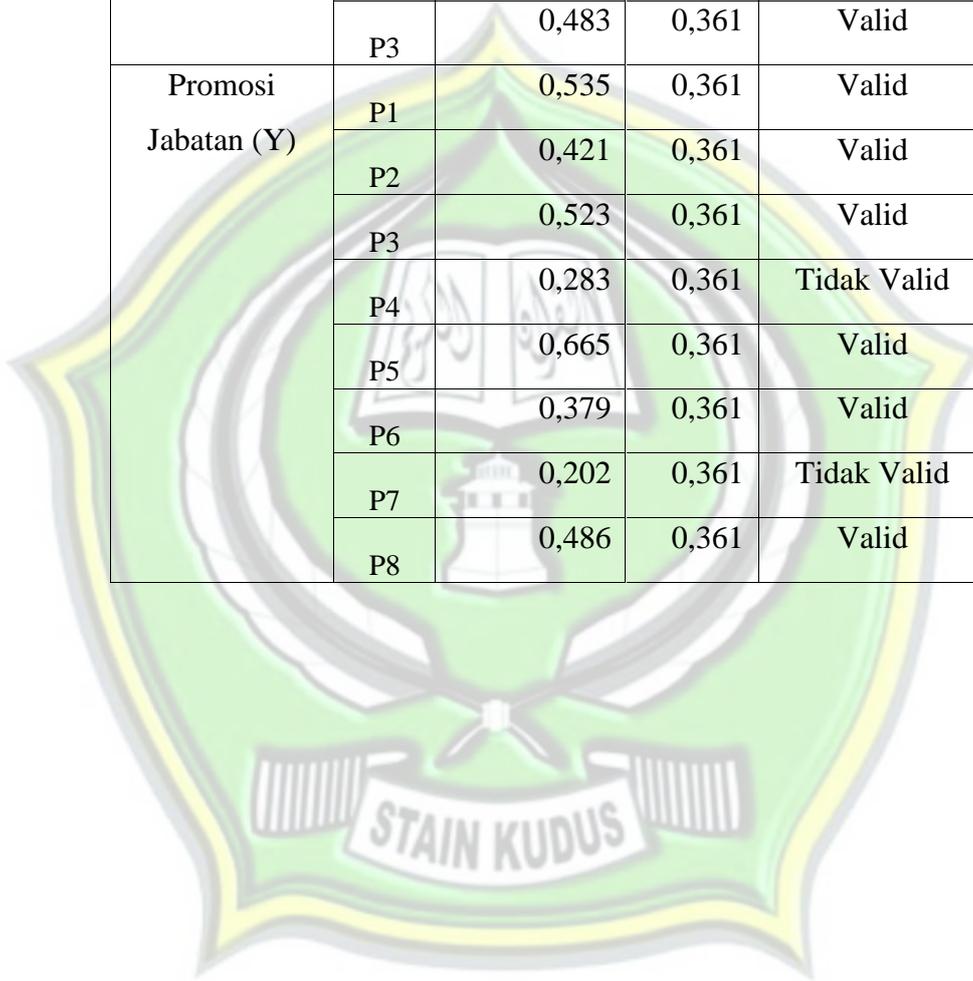
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PJ1	31.50	5.017	.535	.394	.688
PJ2	31.57	5.289	.421	.492	.709
PJ3	31.33	5.057	.523	.582	.690
PJ4	31.63	5.344	.283	.249	.739
PJ5	31.33	4.782	.665	.695	.663
PJ6	31.47	5.016	.379	.243	.721
PJ7	31.33	5.747	.202	.321	.748
PJ8	31.37	4.930	.486	.317	.696

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r_{hitung})	r tabel	Keterangan
Faktor Pedidikan (X_1)	P1	0,350	0,361	Tidak Valid
	P2	0,394	0,361	Valid
	P3	0,588	0,361	Valid
	P4	0,329	0,361	Tidak Valid
Penilaian Prestasi Kerja (X_2)	P1	0,603	0,361	Valid
	P2	0,307	0,361	Tidak Valid
	P3	0,562	0,361	Valid
	P4	0,773	0,361	Valid
	P5	0,603	0,361	Valid
	P6	0,592	0,361	Valid

	P7	0,562	0,361	Valid
	P8	0,773	0,361	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	P1	0,544	0,361	Valid
	P2	0,574	0,361	Valid
	P3	0,483	0,361	Valid
Promosi Jabatan (Y)	P1	0,535	0,361	Valid
	P2	0,421	0,361	Valid
	P3	0,523	0,361	Valid
	P4	0,283	0,361	Tidak Valid
	P5	0,665	0,361	Valid
	P6	0,379	0,361	Valid
	P7	0,202	0,361	Tidak Valid
	P8	0,486	0,361	Valid



Hasil Uji Reliabilitas**Variabel Faktor Pendidikan (X1)****Uji Reabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.624	.639	4

Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)**Uji Reabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.855	8

Variabel Pengalaman Kerja (X3)**Uji Reabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.714	3

Variabel Promosi Jabatan (Y)**Uji Reabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.735	.742	8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Faktor Pendidikan (X_1)	4 Item	0,624	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja (X_2)	8 Item	0,850	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_3)	3 Item	0,714	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	8 Item	0,735	Reliabel

DATA ANGKET RESPONDEN KARYAWAN KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

KETERANGAN:

JK = Jenis Kelamin

UR = Usia Responden

P = Pendidikan

MK = Masa Kerja

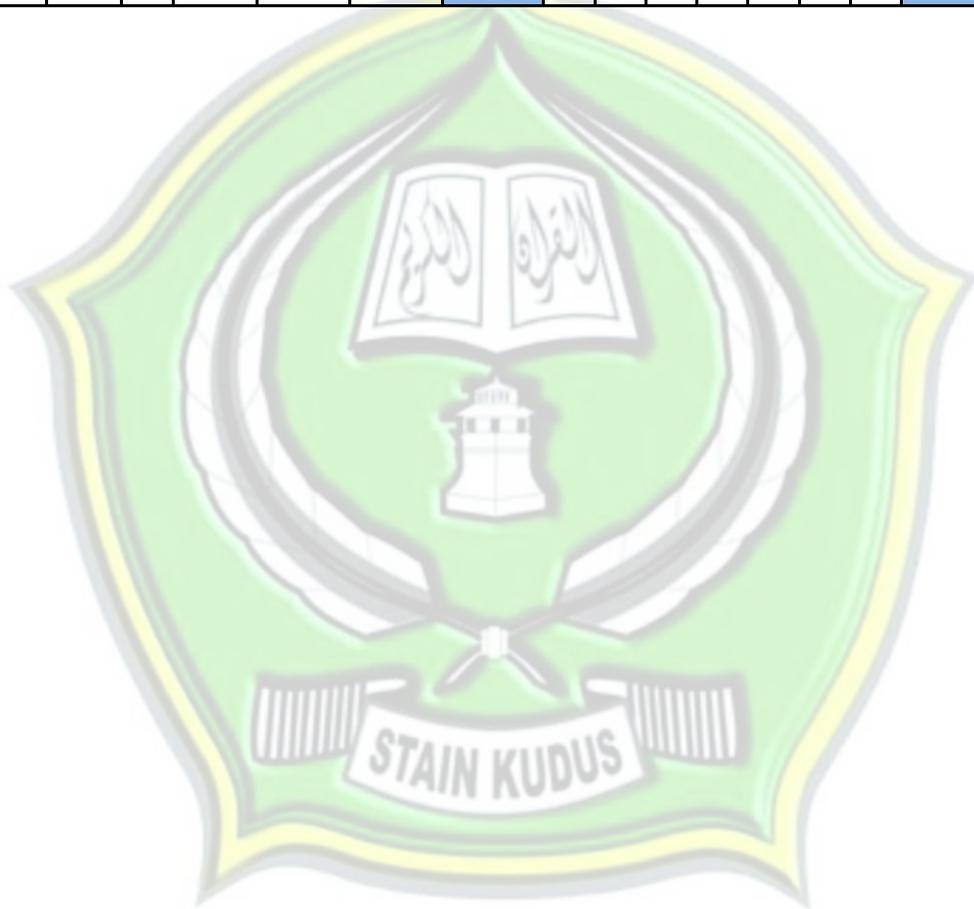
No	JK	UR	P	MK	Faktor Pendidikan (X1)		Skor Total XI	Penilaian Prestasi Kerja(X2)							Skor Total X2	Pengalaman Kerja (X3)			Skor Total X3	Promosi Jabatan (Y)						Skor Total Y
					1	2		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3		1	2	3	4	5	6	
1	1	4	3	2	4	4	8	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	12	4	4	4	5	5	4	26
2	2	2	2	1	2	5	7	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
3	1	3	3	1	4	4	8	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	5	14	4	5	5	4	4	4	26
4	2	1	1	2	4	4	8	4	5	3	4	4	3	4	27	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
5	1	2	3	1	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
6	2	1	1	1	4	4	8	4	5	4	4	4	3	5	29	4	4	4	12	4	4	4	5	5	4	26
7	2	1	1	2	5	5	10	5	4	5	5	5	5	4	33	5	5	5	15	5	5	5	4	4	5	28
8	2	2	3	1	4	4	8	5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	5	15	4	5	5	4	4	4	26
9	1	2	2	1	4	4	8	4	2	5	5	4	3	4	27	5	4	3	12	4	4	5	4	3	4	24
10	2	3	3	2	3	3	6	5	4	3	5	5	4	4	30	4	5	5	14	3	5	5	4	4	3	24



11	2	2	2	1	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
12	1	4	3	2	4	4	8	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	15	4	5	5	3	4	4	25
13	1	1	1	1	4	4	8	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
14	2	2	3	1	5	3	8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
15	2	2	2	1	5	5	10	5	4	5	5	5	5	4	33	4	5	5	14	5	5	5	4	4	5	28
16	2	2	1	2	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	13	4	5	5	2	4	4	24
17	1	3	3	1	4	4	8	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	15	4	5	5	5	5	4	28
18	2	4	3	2	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
19	1	2	2	1	5	5	10	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	15	5	5	5	4	4	5	28
20	2	1	1	1	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
21	2	3	3	1	5	5	10	5	4	5	4	5	5	4	32	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	28
22	1	4	3	1	5	4	9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
23	2	4	2	2	4	4	8	4	5	4	5	4	3	5	30	4	5	3	12	5	4	5	5	5	2	26
24	2	3	1	1	5	5	10	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
25	2	3	3	1	4	4	8	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	12	5	3	4	5	2	5	24
26	1	3	3	1	5	5	10	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
27	2	2	3	1	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
28	2	1	1	1	5	2	7	4	5	5	5	4	5	4	32	4	4	4	12	5	5	3	5	5	5	28
29	1	3	3	1	4	4	8	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
30	2	3	2	1	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
31	1	3	3	1	4	4	8	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5	4	12	4	4	4	5	5	4	26
32	2	2	1	1	5	5	10	5	5	5	4	5	4	5	33	4	4	4	12	5	4	4	4	5	5	27



33	2	3	3	1	5	4	9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	26
34	1	2	1	2	4	5	9	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	25
35	1	1	1	1	5	5	10	4	4	5	3	4	4	4	28	3	3	3	9	5	3	3	4	4	5	24
36	2	3	3	1	4	4	8	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
37	1	2	3	2	3	5	8	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	3	12	5	4	4	5	5	3	26
38	2	4	2	1	5	5	10	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	12	4	4	4	4	5	5	26
39	2	3	3	1	4	4	8	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	15	4	5	5	4	5	4	27
40	1	3	1	1	5	3	8	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
41	2	2	1	1	4	4	8	5	5	4	4	5	4	5	32	2	5	5	12	4	4	4	3	5	4	24



Frequency Table

Faktor Pendidikan (X1)

Faktor Pendidikan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.9	4.9	7.3
	4	20	48.8	48.8	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Faktor Pendidikan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	3	7.3	7.3	9.8
	4	21	51.2	51.2	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Penilaian Prestasi Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	36.6	36.6	36.6
	5	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	4	17	41.5	41.5	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.9	4.9	4.9
	4	20	48.8	48.8	53.7
	5	19	46.3	46.3	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	18	43.9	43.9	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	15	36.6	36.6	39.0
	5	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	19	46.3	46.3	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Penilaian Prestasi Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	20	48.8	48.8	51.2
	5	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja (X3)**Pengalaman Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.9	4.9	7.3
	4	17	41.5	41.5	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	17	41.5	41.5	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	16	39.0	39.0	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan (Y)**Promosi Jabatan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.9	4.9	4.9
	4	20	48.8	48.8	53.7
	5	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.9	4.9	4.9
	4	17	41.5	41.5	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.9	4.9	4.9
	4	16	39.0	39.0	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.9	4.9	7.3
	4	17	41.5	41.5	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	1	2.4	2.4	4.9
	4	17	41.5	41.5	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Promosi Jabatan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.9	4.9	7.3
	4	18	43.9	43.9	51.2
	5	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

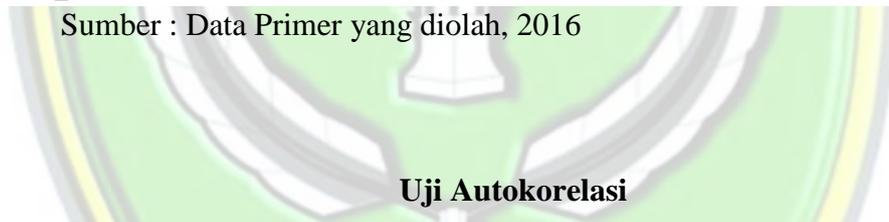
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497		
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023	.848	1.179
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000	.503	1.990
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002	.565	1.771

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

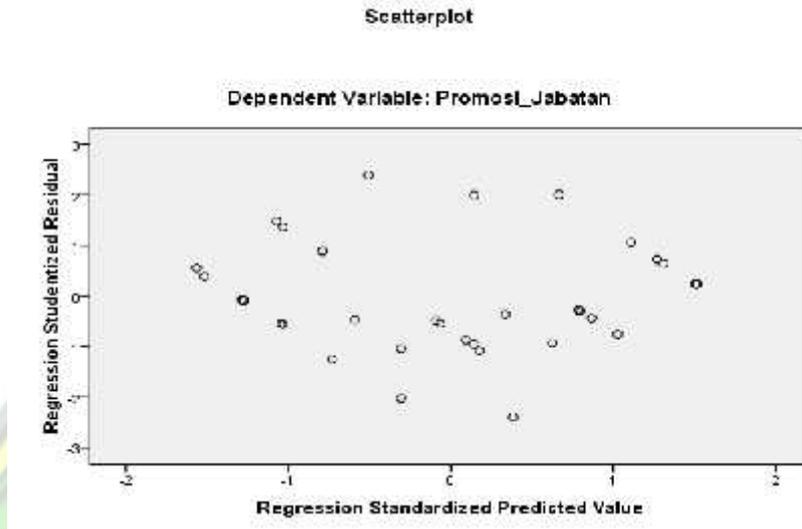
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.781	1.065	2.179

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Faktor_Pendidikan, Penilaian_Prestasi_Kerja

b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

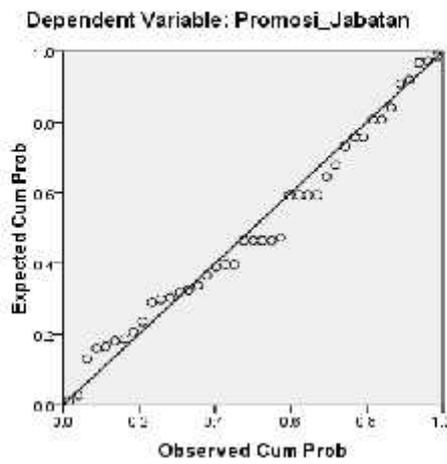
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

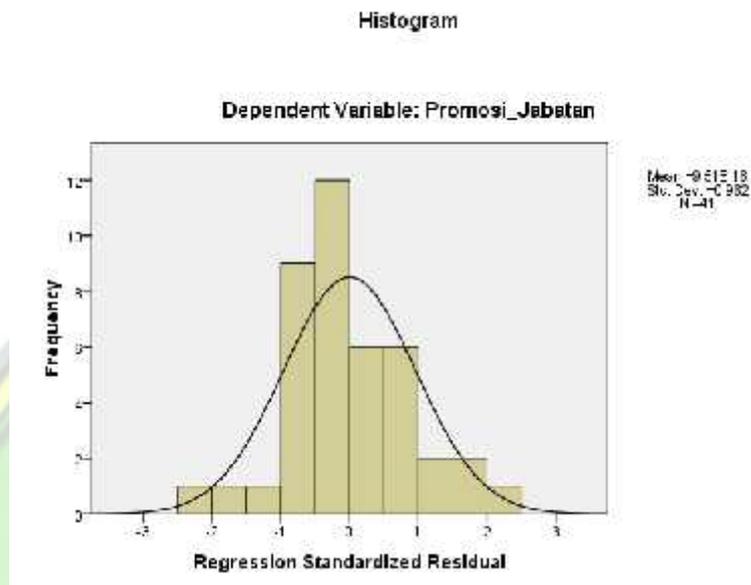
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Grafik Histogram



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

B. Teknik Analisis Data

Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.781	1.065	2.179

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Faktor_Pendidikan, Penilaian_Prestasi_Kerja

b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.479	2.154		.687	.497
Faktor_Pendidikan	.407	.171	.191	2.381	.023
Penilaian_Prestasi_Kerja	.491	.092	.557	5.331	.000
Pengalaman_Kerja	.468	.142	.325	3.295	.002

a. Dependent Variable:

Promosi_Jabatan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016



**KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH
BAITUL MAAL WAT TAMWIL
BINA UMMAT SEJAHTERA**

Nomor : 13801/BH/KWK.11/III/1998 Tgl : 31 Maret 1998
PAD Nomor : 188/PAD/M.KUKM.2/III/2014 Tgl : 26 Maret 2014
Jl. Untung Suropati No.16 Lasem Telp. (0295) 532376 Fax. (0295) 531263
e-mail : bmt_bus@yahoo.com website : www.bmt-bus.com

Nomor : 1768/KSPS BMT/BUS/XI/2015

Lasem, 30 November 2015

Lamp : -

Hal : Tanggapan

**Yth. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus
di
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga segala aktifitas yang kita lakukan mendapat ridho dari Allah SWT. Amin.

Menanggapi surat dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus No. Sti.11/J-I/PP.00.9/892/2015 tanggal 20 November 2015 perihal tersebut pada pokok surat, maka pada dasarnya kami tidak keberatan apabila :

N a m a	: Novita Indriyani
Tempat/Tanggal Lahir	: Jepara, 05 November 1993
NIM	: 212232
Jurusan/ Prodi	: Syariah dan Ekonomi Islam/ Ekonomi Syariah
Alamat	: Ds. Kalipucang Kulon, Kec. Welahan, Kab. Jepara
Judul Skripsi	: "Pengaruh Faktor Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara".

Melakukan penelitian di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dengan catatan :

1. Informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan lembaga.
2. Karena lembaga kami lembaga keuangan yang memiliki intensitas dan frekwensi kerja cukup tinggi, maka selama melakukan penelitian yang bersangkutan harus dapat memahami dan memaklumi kondisi kerja di lembaga kami.

Demikian surat tanggapan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Drs. H. Ahmad Zuhri, M.M.

Ketua Pengurus

20	JEPARA	1	Iswanto ✓	Jepara, 07 April 1983	Pecangaan Kulon 03/05 Pecangaan - Jepara	Manager Cabang	05.13.346	Pengelola Tetap
		2	Ahnuh Rehmahika ✓	Jepara, 07 Maret 1991	Jln. H. Sidiq Harun 04/04 NO. 10 Ujung Batu Jepara	Plt. Kasir		Kontrak
		3	Agus Sutrisno, S.Pd ✓	Kudus, 29 Februari 1988	Glagah Waru, 05/03 Kec. Urdana Kudus	Koordinator Lapangan		Kontrak
		4	Ribahun Nisa' ✓	Jepara, 08 Mei 1994	Jl. RMP Sosrotartono 03/06 No.113 Kel. Siripan Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		5	Mohammad Nor Indra ✓	Jepara, 08 Maret 1993	Ds. Ngejil 04/02 Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		6	Ayu Fadrika ✓	Jepara, 02 Januari 1995	Karang Anyar 01/01 Kecamatan Tahunan Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		7	Yunita Dyah Karyanti ✓	Rembang, 03 Juni 1996	Ds. Genengrejo 01/03 Leteh Rembang	Staff Pemasaran		Kontrak
		8	Tri Utami Maulidiyah, S.E ✓	Demak, 27 September 1990	Ds. Harjowihangun 06/02 Kec. Dempet Kab. Demak	Staff Pemasaran		Kontrak
21	PECANGAAN	1	Nur Cholli ✓	Rembang, 02 Februari 1991	Ds. Sale 01/01 Sale - Rembang	Manager Cabang	05.12.278	Pengelola Tetap
		2	Siti Zannah ✓	Jepara, 24 Mei 1986	Ds. Kalipucang Wetan 01/04 Welahan - Jepara	Kasir	09.13.387	Pengelola Tetap
		3	Hindun Pratwi ✓	Jepara, 25 Juli 1990	Ds. Toso 07/08 Pecangaan Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		4	Hidayat, S.Sos. I ✓	Jepara, 12 Juli 1983	Kp. Cahaya Sari 03/01 Kota Baru Teluk sebong Birtan	Koordinator Lapangan		Kontrak
		5	Erik Ibrahim ✓	Jepara, 09 Mei 1995	Jl. Kopral Sapari No. 30 01/03 Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		6	Komarhayatun Khasanah, S.Pd ✓	Rembang, 28 Juli 1991	Ds. Labuhan 01/09 Kec. Sluke Kab. Rembang	Staff Pemasaran	04.15.532	Calon Pengelola
		7	Lam'atu Ibrahim ✓	Jepara, 25 November 1992	Ds. Kriyan 05/01 Kalinyamatan Jepara	Staff Pemasaran	05.15.544	Calon Pengelola
		8	Kholidi Arifani ✓	Jepara, 06 Agustus 1993	Kalipucang Wetan 07/03 Welahan - Jepara	Staff Pemasaran		
22	WELAHAN	1	Agus Mulyanto ✓	Jepara, 24 Juli 1988	Welahan 05/01 Welahan - Jepara	Pl. Manager Cabang	01.13.314	Pengelola Tetap
		2	Ratna Susanti, S.Pi ✓	Jepara, 18 Oktober 1982	Purwogondo 10/02 Kalinyamatan - Jepara	Kasir	12.09.186	Pengelola Tetap
		3	Slamet Sinto ✓	Jepara, 17 Juni 1990	Teluk Wetan 19/03 Welahan - Jepara	Staff Pemasaran	12.13.425	Calon pengelola
		4	Siti Mundahkah ✓	Jepara, 10 April 1995	Ds. Pelang 01/02 Mayong Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		5	Masrufah, S.E.I ✓	Jepara, 02 November 1989	Teluk Wetan R123/Rw03 Welahan	Staff Pemasaran		Kontrak
23	MAYONG	1	Muhammad Sunardi ✓	Rembang, 04 Agustus 1980	Ds. Sumber 03/02 Sumber - Rembang	Manager Cabang	03.15.515	Calon Pengelola
		2	Soekhah ✓	Jepara, 23 Agustus 1980	Pecangaan Kulon 02/07 Pecangaan - Jepara	Kasir	12.10.209	Pengelola Tetap
		3	Ika Melina ✓	Jepara, 16 Mei 1986	Mayonglor 05/01 Mayong - Jepara	Staff Pemasaran	02.14.439	Pengelola Tetap
		4	Anik Kenawati, S.E.Sy ✓	Jepara, 22 November 1987	Ds. Jebol 04/03 Mayong - Jepara	Staff Pemasaran	08.15.575	Calon Pengelola
		5	Musta'rifan, S.T ✓	Jepara, 02 Juli 1987	Ds. Singorojo 01/02 Kec. Mayong Jepara	Staff Pemasaran	05.15.546	Calon Pengelola
		6	Fatia Zulfaidah, S.Pd ✓	Jepara, 08 Oktober 1991	Ds. Welahan Kaunan 02/04 Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		7	Nilla Arnalia Khusna ✓	Jepara, 03 September 1995	Ds. Jebol 02/03 Mayong Jepara	Staff Pemasaran	06.15.557	Calon Pengelola
24	KALINYAMATAN	1	Hudri Fauzul Adhim ✓	Jepara, 26 Maret 1985	Jl. Wirong 03/02 Kalipucang Wetan, Welahan - Jepara	Manager Cabang C	07.13.377	Calon Pengelola
		2	Arifanul Lantah ✓	Jepara, 10 Februari 1989	Perum. GII Blok D 11 Kel. Ujung Batu 13/01 Jepara - Jepara	Kasir	11.11.263	Pengelola Tetap
		3	Antanu Marisan ✓	Jepara, 05 Maret 1988	Lebuwu 19/04 Pecangaan - Jepara	Koordinator Lapangan	05.13.343	Pengelola Tetap
		4	Dhurenu Fandi ✓	Jepara, 11 Mei 1993	Ds. Margoyoso 04/01 Kalinyamatan Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		5	Irina Nur Hastuti Shalikhah, S.Hi ✓	Vogiyakarta, 30 Mei 1989	Gamping Kidul 02/09 Ambarketawang Gamping Sleman Yogyakarta	Staff Pemasaran		Kontrak
		6	Muhammad Edwin Falquzuzumar ✓	Jepara, 17 Oktober 1991	Ujungbatu 05/01 Kel. Ujungbatu Kec. Jepara Kab. Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		7	Septian Haris G. ✓	Jepara, 04 Oktober 1996	Dk. Sidorejo 03/02 Ds. Ujung Watu Kec. Donorejo Jepara	Staff Pemasaran		Maganf
		8	Nurus Sa'adah, S.E.Sy ✓	Jepara, 15 April 1987	Bandungrejo 03/03 Kalinyamatan Jepara	Staff Pemasaran	05.13.352	Pengelola Tetap
25	BATE ALIT	1	Wrihan Setiawan ✓	Rembang, 05 Juli 1991	Ds. Jolekundo 12/05 Lasem - Rembang	Plt. Manager Cabang	06.13.359	Calon Pengelola
		2	Sri Sulis Setyawan, A.Md ✓	Jepara, 17 Maret 1981	Margoyoso 02/01 Kalinyamatan - Jepara	Kasir	06.10.196	Pengelola Tetap
		4	Fadillah Malik, S.E.I ✓	Jepara, 04 Maret 1988	Ds. Gemiring Kidul 03/01 Kec. Nalumsari Jepara	Staff Pemasaran		Kontrak
		5	Muhammad Ulinuha ✓	Kudus, 12 Januari 1989	Jetak Kedungdowo 03/05 Kalilungu Kudus	Staff Pemasaran		Training
6	Nur Fauziyani Rosyida ✓	Jepara, 24 April 1993	Jl. Kopral Sapari 01/03 Pengkol Jepara	Staff Pemasaran	08.15.574	Calon pengelola		

PERSETUJUAN PROMOSI JABATAN PENGELOLA

No	Nama	Unit Kerja		Jabatan		Ket
		Lama	Baru	Lama	Baru	
1	Nur Ahmad	Kalinyamatan	Kalinyamatan	Manager Cabang	Manager Cabang B	Januari 2015
2	Arifatul Latifah	Welahan	Welahan	Pj. Kasir	Kasir	
3	Sri Karyantono	Mayong	Mayong	Pj. Manajer	Manajer	Juli 2015
4	M. Safiudin	Batealit	Pj. Manager	Pj. Manager	Manager	Agust 15
5	Hudi Fauzul Adhim	Jepara	Jepara	Manager Cabang C	Manager Cabang B	Oktober 15

**PANITIA ORIENTASI STUDI DAN PENGENALAN KAMPUS
(OSPeK) 2013**

"Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa Dalam Menyikapi Dinamika Bangsa"
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) KUDUS



**OSPeK 2013
STAIN KUDUS**

SERTIFIKAT

Nomor: 15/Pan.OSPeK/Sti.11/VIII/2013

Diberikan kepada:

Nama : NOVITA INDRİYANI
Tempat, Tanggal Lahir : JEPARA 05 NOVEMBER 1993
Alamat : Kampung Kulon, Rt 02/01, Desa Jeparo
NIM : 212 232
Jurusan : Syaria'ah / Ekonomi Syaria'ah

Yang telah berperan aktif dalam kegiatan Orientasi Studi dan Pengenalan Kampus (OSPeK) 2013, dengan tema *"Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa Dalam Menyikapi Dinamika Bangsa"* yang dilaksanakan pada tanggal 23-26 Agustus 2013 di Kampus Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, sebagai: **PESERTA**

Kudus, 26 Agustus 2013

Mengetahui,

Wakil Ketua III
STAIN Kudus

Ketua BEM
STAIN Kudus

[Signature]

Dr. Agus Retnanto, M.Pd
NIP. 196408131986011001

Muhammad Syaiful
NIM. 109 318



Panitia Pelaksana OSPeK

Panitia Pelaksana OSPeK

Panitia Ketua SC

Panitia Ketua OC



OSPeK Aris Setiawan
STAIN KIM. 110 122

OSMuhammad Arsyad
STAIN INIM. 211 063



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES KUDUS
TECHNICAL IMPLEMENTER UNIT OF LANGUAGE CENTER
Conge Ngembalrejo Street PO. BOX. 51 Phone : (0291) 432677 Fax. 441613 Kudus 59322
email : ubinsa@stainkudus.ac.id

CERTIFICATE

Number : Sti.11/B-VI.ii/PP.009/ 36 / 2012

The undersigned, the chairperson of STAIN Kudus Language Center,
declares that

NAME : Novita Indriyani

STUDENT NUMBER : 212232

has earnestly participated in the English Practicum in the academic
year^{2012/2013} organized by STAIN Kudus Language Center
for pre-Intermediate Level with the predicate

Very Good

Kudus, December 27th2012

pp. Head

Chairperson of STAIN Kudus Language Center



Siti Muflichah, M.Ag, M.Ed

Off.Reg. Numb. 197408201999032001



وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بقدس
وحدة تنفيذ التقنية للمركز اللغة

شارع جوغي غمبال رجا، ص، ب، ١٥، هاتف ٤٣٢٦٧٧-٢٩١، فاكس ٤٤١٦١٣-٢٩١، قس ٥٩٣٢٢

شهادة

رقم: 2013 / 16 / Sti.11/B-V.ii/PP.00.9

تشهد مركز اللغة بالجامعة الإسلامية الحكومية بقدس بأن

الإسم : Novita Indriyani

رقم الطالب/ة : 212232

قد شارك / ت في التدريب اللغة العربية التي عقدت في العام

الدراسي ٢٠١٣ / ٢٠١٢ بتقدير جيداً

قدس ١ يوليو ٢٠١٣

رئيس الجامعة

رئيسة مركز اللغة

سني ملاحه الماجستير

رقم الموظفة: ١٩٩٩٠٣٢٠٠١ ١٩٧٤٠٨٢٠





**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT**

Jl. Conge Ngembalrejo Kotak Pos 51 Telp. (0291) 432677,438818
Fax. 441613 Kode Pos 59322 Kudus

Email : stain.kudus@yahoo.com; kudus.stain@gmail.com Website : www.stainkudus.ac.id

PIAGAM

Nomor: B-266/Sti.05/P-1/PP.06/06/2016

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
(P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus
menerangkan bahwa:

Nama : Novita Indriyani

NIM : 212232

Jurusan : S1/Syariah dan Ekonomi Islam/ES

Telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-38
Tahun 2016

Pada tanggal : 20 April s.d. 20 Mei 2016

Lokasi : Desa Kebowan Kecamatan Winong
Kabupaten Pati

Nilai : 4.00

Simbol : A

Predikat : Istimewa



Kudus, 03 Juni 2016

a.n. Ketua
Kepala P3M


Ekawati Rahayu Ningsih, SH.,MM
NIP.197401092005012002