

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT NUANSA UMAT  
KECAMATAN GAPURA SUMENEP MADURA**

*The Effects of Position Promotion and Motivation on Employee  
Performance at BMT Nuansa Umat Gapura District Sumenep Madura*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari  
Program Studi Ekonomi Islam



OLEH:

M. SHAFWAN YUSQI

14423228

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

**JURUSAN STUDI ISLAM**

**FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA**

2021



## PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:


Hari : Selasa  
Tanggal : 8 Juni 2021  
Nama : M . SHAFWAN YUSQI  
Nomor Mahasiswa : 14423228  
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Kecamatan Gapura Sumenep Madura

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

### TIM PENGUJI:


**Ketua**

Martini Dwi Pusparini, S.H.I., M.S.I.

(.....)


**Penguji I**

Zein Muttaqin, S.E.I., M.A.

(.....)

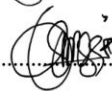
**Penguji II**

Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd, M.Pd.

(.....)

**Pembimbing**

Tulasmu, SEI, MEI

(.....)

Yogyakarta, 8 Juni 2021

Dekan,



  
**Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA,**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Shafwan Yusqi  
Nim : 14423228  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh promosi Jabatan dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU  
Kecamatan gapura Sumenep Madura

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 26 April 2021



M. Shafwan Yusqi

## NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam  
Universitas Islam Indonesia  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 356/Dek/60/DAATI/FIAI/III/2021 tanggal 16 Maret 2021 M, 3 Sya'ban 1442 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : M. Shafwan Yusqi

No. Mahasiswa : 14423228

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Program Studi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah  
Tahun Akademik/Kosentrasi : 2021/ Keuangan dan Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat kecamatan Gapura Sumenep Madura

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut memenuhi syarat untuk diajukan ke siding munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi dimaksud.

*Wasalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 26 April 2021

Dosen Pembimbing

  
Tulasmi, SEI., MEI.

## REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : M. Shafwan Yusqi  
NIM : 14423228  
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan di BMT  
Nuansa Umat Kecamatan Gapura  
Sumenep Madura

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 26 April 2021



Tuslasmi, SEI., MEI.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sujud syukur kepada Allah SWT dan sholawat yang selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sebuah karya kecil yang saya susun dengan jerih payah ini, saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda Masyhuri dan ibunda Fathanatun yang telah memberikan kasih sayang dan cinta, terima kasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan hingga titik ini dan seterusnya, semoga ayahanda dan ibunda selalu diberkahi oleh Allah SWT dalam setiap langkah yang dipijakkan. Aamiin.
2. Tak lupa pula kepada adik kandung M. Naufal Rizqi yang selalu memberi semangat kepada penulis.
3. Para guru yang terhebat dan juga dosen-dosen di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan curahan ilmu dan kesabarannya dalam membimbing saya selama ini.
4. Sahabat-sahabat saya Reza Ariananda, Ali Alfin, Akmal Fahmi, dan seluruh teman-teman Ekonomi Islam angkatan 14 yang senantiasa mendukung dan membantu penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan akan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah engkau berharap” (QS. Al- Insyirah 6-8).*

*“Lebih baik bersusah payah terlebih dahulu, demi akhir yang bahagia. Daripada santai di awal, tetapi tidak menghasilkan apa-apa di akhir.”*



## ABSTRAK

### PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT NUANSA UMAT KECAMATAN GAPURA SUMENEP MADURA

M. Shafwan Yusqi

14423228

Promosi jabatan merupakan salah satu langkah yang ditempuh oleh direksi suatu perusahaan apabila terdapat salah satu karyawan yang berprestasi ataupun pantas untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dalam menentukan promosi jabatan tersebut tentunya pihak direksi perusahaan memiliki berbagai pertimbangan yang diterapkan guna menjaring karyawan yang benar-benar kompeten untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dan produktif. Karena tentunya semakin tinggi posisi yang diduduki, maka tanggung jawab dan kewajibannya juga tentunya lebih besar daripada posisi yang sebelumnya. Maka selain karyawan yang pantas untuk mengisi posisi yang strategis, juga diperlukan karyawan yang berkembang dengan pesat dan mempunyai motivasi tinggi untuk selalu memberikan yang terbaik demi terlaksananya tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap Lembaga Keuangan Syariah (LKS) BMT Nuansa Umat yang terletak di Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Kecamatan Gapura. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang diperoleh ialah data primer dengan terjun secara langsung kepada responden yang dituju. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di BMT Nuansa Umat yang berjumlah 64 orang. Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat secara simultan adalah berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari perolehan hasil uji F dimana  $F_{hitung} 36,44656 > F_{tabel} 3,142809$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pengaruh promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari hasil olah data dimana nilai  $T_{hitung} 2,736815 > T_{tabel} 1,998341$  untuk variabel promosi jabatan. Sedangkan nilai  $T_{hitung} 5,730902 > T_{tabel} 1,998341$ . Sehingga kesimpulan dari penelitian ini adalah promosi jabatan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Promosi Jabatan, Motivasi, Kinerja Karyawan, LKS BMT Nuansa Umat.



## ABSTRACT

### THE EFFECTS OF POSITION PROMOTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BMT NUANSA UMMAT, GAPURA DISTRICT, SUMENEP MADURA

M. Shafwan Yusqi

14423228

*Promotion for the position is one of the steps taken by the directors of a company when finding an excellent employee that deserves to occupy a higher position than. In determining the promotion of the position, the director of company certainly have a number of considerations to be applied to recruit truly competent employees to occupy higher and more productive positions. It is because the higher position occupied means that the responsibilities and obligations will be greater. Thus, it is not only about the employees deserving to fill the strategic position, but also about a need to have the employees that can develop rapidly and have high motivation to always give their best as the form of responsibilities as given by the company. This research was conducted in the Islamic Financial Institution (LKS) BMT Nuansa Ummat located in Gapura District, Sumenep Regency. This study aimed to observe the effects of promotion and work motivation simultaneously and partially on the performance of employees at BMT Nuansa Ummat, Gapura District. This study used quantitative methods in which it used the primary data by going directly to the respondents. 64 employees of BMT Nuansa Umat were involved as the sample in this research. The study on the promotion to position and the work motivation towards the performance of the employees in BMT Nuansa Umat simultaneously had a significant effects. This can be seen from the results of the F test where  $F_{count} 36.44656 > F_{table} 3,142809$  meaning that  $H_0$  was refuted and  $H_a$  was accepted. Meanwhile, the effects of the promotion to position and motivation on the performance of the employees partially had a significant effect. This can be seen from the results of the data processing where the value of  $T_{count} 2,736815 > T_{table} 1,998341$  for the variable of promotion to position. Meanwhile, the value of  $T_{count} 5,730902 > T_{table} 1,998341$ . Thus, it can be concluded that the promotion to position and work motivation significantly had the effect on the performance of the employees.*

**Keywords:** *Promotion of Position, Motivation, Performance of Employees, LKS BMT Nuansa Umat.*

June 18, 2021

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated  
by a Center for International Language and Cultural Studies of  
Islamic University of Indonesia  
CILACS UII JI. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud pengalihan bahasa Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 150 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

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

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

### 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
...َ َ	fathah dan ya	Ai	a dan i
...َ ِ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- kataba
فَعَلَ	- fa'ala
ذَكَرَ	- žukira
يَذْهَبُ	- yažhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
... َ ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
... ِ ...	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
... ُ ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla
رَمَى	- ramā
قِيلَ	- qīla

### 4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h"

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- raudah al-aṭfāl - raudatulāṭfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- al-Madīnah al-Munawwarah - al-Madīnatul-Munawwarah
طَلْحَةُ	- talḥah

#### 5. Syaddah

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

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرُّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

- 3) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti

dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

4) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengantanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu
القَلَمُ	- al-qalamu
البَدِيعُ	- al-badī'u
الجَلَالُ	- al-jalālu

7. **Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhirkata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuḏūna
النَّوْءُ	- an-nau'
سَيِّئٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلٌ	- akala

8. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf

ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	- Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	- Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn - Wa auf al-kaila wa-almīzān - Wa auf al-kaila wal mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	- Ibrāhīm al-Khalīl - Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- Bismillāhimajrehāwamursahā
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti ilahi sabīla - Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā’a ilahi sabīlā

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي	- Inna awwala baitin wuḍi’a linnāsi
لَلَّازِئِ	
بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur’ānu - Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihil Qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	- Walaqadra’āhubil-ufuq al-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn
- Alhamdulillahirabbil al-'ālamīn
- Alhamdulillahirabbilil 'ālamīn

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

Contoh:

نَصْرٌ رَّ مِنْ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ  
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعاً

- Naṣrunminallāhiwafathunqarīb
- Lillāhi al-amrujami'an
- Lillāhil-amrujami'an
- Wallāhabikullisyai'in 'alīm

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

الجمعة الإسلامية الأندلسية



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam tak lupa saya sampaikan kepada Baginda Rasul Nabi Muhammad SAW beserta segenap keluarga, sahabat, dan umat-Nya. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan do'a dari berbagai pihak baik berupa motivasi, nasihat, kritik dan saran. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Yulianti M.Ag. selaku Ketua Jurusan Studi Islam Universitas Islam Indonesia
4. Ibu Soya Sobaya, S.E.I., M.M. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Ibu Tulasmi, SEI., MEI. selaku dosen pembimbing skripsi saya.
6. Kepada bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah membekali ilmu, memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
7. Kedua orang tua, ayahanda Masyhuri dan ibunda Fathanatun. Tak lupa pula kepada adik kandung M. Naufal Rizqi yang selalu memberi semangat kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat saya Reza Ariananda, Ali Alfin, Akmal Fahmi, dan seluruh teman-teman Ekonomi Islam angkatan 14 yang senantiasa mendukung dan

membantu penulis.

9. Keluarga besar LKS BMT Nuansa Umat Kecamatan Gapura Sumenep Madura yang telah membimbing, mengajarkan ilmu baru dan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian.
10. Teman-teman lainnya dan semua pihak yang banyak membantu dalam penulisan laporan ini.

Dengan kerendahan hati, saya mohon maaf kepada seluruh pihak terkait atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati, semata-mata karena kelalaian dan kekhilafan saya sebagai manusia. Saya menyadari jika skripsi yang disajikan ini belum sempurna. Oleh karena itu, saya siap menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah pengetahuan para pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 2021



M. Shafwan Yusqi

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
NOTA DINAS .....	iii
REKOMENDASI PEMBIMBING .....	iii
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xvi
DAFTAR ISI .....	xviii
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II .....	9
LANDASAN TEORI .....	9
A. Telaah Pustaka/Literature Review .....	9

B. Landasan Teori.....	15
C. Hipotesis.....	40
D. Kerangka Berpikir.....	41
BAB III .....	42
METODE PENELITIAN.....	42
A. Metode Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	43
C. Subjek dan Objek penelitian .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Sumber data.....	44
F. Teknik pengumpulan data.....	45
G. Definisi Variabel Operasional.....	45
H. Instrumen Penelitian yang Digunakan .....	47
I. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV .....	55
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	55
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	55
B. Analisis Data .....	60
C. Pembahasan.....	67
BAB V.....	72
KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional.....	46
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.1 Pengelompokan Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi .....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	41
Gambar 3.1 Persamaan Regresi Linier Berganda .....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	60



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi perkembangan zaman yang terus bergerak, setiap perusahaan dituntut untuk menyiapkan berbagai strategi yang matang agar bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Salah satunya berkaitan dengan program peningkatan produktifitas, antara lain yang pertama ialah mencakup dinamika struktur organisasi, kedua mencakup proses-proses dalam MSDM, dan yang ketiga adalah mencakup tentang mekanisme pelaksanaan MSDM (Triton, 2007).

Di tengah-tengah situasi yang tidak menentu akibat adanya pandemi Covid-19, pertumbuhan ekonomi yang kurang baik tentu akan berdampak pada lesunya iklim bisnis yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan harus melakukan konsolidasi ulang terkait dengan penghematan keuangan. Dengan situasi yang tidak dapat diprediksi tersebut, perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup pertumbuhan perekonomian perusahaan. Menjaga ketersediaan sumber daya manusia yang melimpah dan siap bersaing, juga ketersediaan sumber daya alam, modal dan teknologi tentu akan sangat berguna dengan maksimal. Selain itu, sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset yang dimiliki oleh perusahaan yang tidak ada habisnya, bahkan jika dipergunakan dengan maksimal, maka SDM tersebut akan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Keunikan aset ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku. Sehingga jika dikelola dengan baik, mampu memberi sumbangan bagi perusahaan secara aktif (Istijanto, 2006).

Sumber daya manusia tidak akan pernah berkurang, dan akan terus tumbuh serta berinovasi seiring dengan perkembangan zaman. Sehingga perusahaan skala nasional maupun multinasional bisa terus menggunakan SDM yang dimiliki untuk terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Akan tetapi, dengan berlimpahnya kemampuan yang dimiliki, bukan berarti SDM tersebut tidak perlu diperbarui. Justru seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya tersebut perlu untuk diberi motivasi dan tantangan agar bisa bersaing dengan yang lainnya. Sehingga akan menghasilkan sumber daya yang handal dan teruji ke depannya.

SDM masa depan yang dikehendaki adalah yang bermutu, bukan yang hanya kuat dalam makna fisik, tetapi juga yang siap dengan segala tantangan dan juga tuntutan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. SDA yang berlimpah akan hangus ditelan oleh perilaku yang rakus yang seakan tidak ada batas-batasnya. Sebaliknya, SDM yang bermutu akan mengkreasi usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan barang dari tidak ada menjadi ada, lebih sekedar laksana menanam padi dengan harapan berbuah lebat dan berisi bernas (Danim, 2004). Di era teknologi seperti sekarang, pengetahuan akan informasi dan teknologi amat sangat dibutuhkan, terlebih lagi dalam dunia kerja. Oleh sebab itu, SDM yang mempunyai kualitas tinggi akan sangat bermanfaat dan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Persaingan yang ketat perlulah sekiranya demi menjaring bibit unggul SDM yang bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan global lainnya.

Terdapat beberapa langkah yang bisa diambil oleh *stakeholder* perusahaan agar bisa memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh SDM perusahaan. Diantaranya ialah motivasi kerja dan promosi jabatan. Karyawan sangat perlu untuk selalu diberi motivasi agar kinerja yang dihasilkan senantiasa optimal. Kejenuhan yang dialami oleh karyawan suatu perusahaan lambat laun akan menyebabkan penurunan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Motivator kerja terkuat di perusahaan-perusahaan adalah perasaan mantap dari sisi materi, berupa kesesuaian antara gaji dengan



kebutuhan, beban hidup, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Semakin kental perasaan para pekerja bahwa mereka adalah bagian yang tak terpisahkan dari kelompok, terikat dengan tujuan-tujuan perusahaan, dan sadar terhadap misinya, maka mereka akan mengerahkan seluruh tenaga dalam bekerja (Mursi, 1997). Hal ini akan memberikan perasaan yang nyaman bagi para karyawan. Sehingga mereka akan menikmati pekerjaannya, tanpa merasa tertekan dan dikejar target. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan tidak akan mudah untuk menyerah sebelum mereka benar-benar memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka mencari nafkah.

Tidak hanya faktor motivasi saja yang harus diberikan kepada karyawan, selain memberi motivasi, salah satu jalan yang bisa dilakukan untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan ialah dengan memberi promosi jabatan. Menduduki jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan merupakan impian dan tujuan setiap karyawan. Terlepas dari tujuan tersebut, promosi jabatan bisa juga dikatakan sebagai jalan untuk pengembangan karir karyawan di tempat kerja. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi dari sebelumnya, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi juga serta upah yang lebih besar. Dengan adanya promosi jabatan tentu akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk terus bekerja lebih giat, lebih semangat, dan juga disiplin dalam hal apapun. Sehingga akan meningkatkan prestasi kerja, dan bisa mencapai tujuan utama perusahaan dengan maksimal (Aryani & al, 2010).

Selain itu, promosi jabatan juga memberikan dampak penting terhadap karyawan, dan selalu menjadi idaman bagi karyawan. Karena dengan adanya program promosi jabatan, maka tentu akan semakin banyak menarik (*recruiting*) pelamar untuk memasukkan lamaran kerjanya. Sehingga pengadaan (*procurement*) dan perekrutan karyawan yang baik dan kompeten bagi perusahaan akan lebih mudah (Malayu, 2008). Begitu juga sebaliknya, jika proses promosi jabatan ini tidak berjalan secara kontinyu, maka bukan tidak mungkin jika kedepannya kualitas SDM perusahaan tersebut akan terus

mengalami kemunduran dan output yang dihasilkan juga akan kurang efektif. jika perusahaan tidak mempunyai inisiatif untuk memberikan suntikan semangat atau promosi jabatan yang lebih tinggi kepada para karyawannya, bukannya tidak mungkin juga apabila suatu saat karyawan merasa jenuh dan memilih resign dari pekerjaannya, hal ini tentunya akan menimbulkan dampak yang nyata bagi perusahaan, apalagi jika karyawan tersebut mempunyai keahlian yang lebih daripada karyawan yang lain.

Seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentu harus memiliki etos kerja yang baik. Dengan memiliki etos kerja yang unggul dan baik, maka hal itu bisa menjadi salah satu keunggulan yang bisa dijadikan patokan oleh pihak perusahaan untuk memberikan posisi lebih baik sesuai dengan kemampuannya. Dalam perspektif Islam sendiri, menurut Nurcholis Madjid etos kerja merupakan hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja berkaitan erat dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh Ridha dari Allah SWT. berkaitan dengan hal tersebut, perlu kiranya ditekankan bahwa Islam merupakan agama amat atau kerja (*praxis*). Dimana inti ajaran dari agama islam tersebut ialah hamba berusaha mendekat kepada Allah SWT untuk memperoleh Ridha-Nya melalui jalan bekerja atau beramal shaleh. Dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya (Madjid, 1995).

Dalam bukunya yang berjudul “Etos Kerja Pribadi Muslim” Toto Tasmara Menyatakan bahwa arti bekerja bagi seorang Muslim adalah suatu bentuk upaya yang sungguh-sungguh dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, melalui fikir dan zikir, dan harus bisa menundukkan dunia dengan jalan menempatkan dirinya sendiri sebagai bagian dari masyarakat yang baik (*khairul ummah*). Atau dalam istilah lain, bekerja sama dengan artinya memanusiakan manusia (Tasmara, 1995). Dari perspektif tersebut, maka memiliki etos kerja yang baik tidak hanya berguna dari sisi posisi jabatan yang akan semakin tinggi, selain itu juga karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik juga merupakan sebuah bentuk realisasi dan usaha dari mencari rezeki yang dikehendaki oleh Allah SWT.

Lembaga keuangan syariah sendiri merupakan sebuah lembaga keuangan yang mempunyai prinsip operasional berdasarkan pada nilai-nilai syariah dan bebas dari praktik riba. Secara pengertian singkat, riba adalah tambahan atas utang pokok. Sedangkan menurut istilah, riba adalah pengambilan tambahan dari harta pokok atau modal secara bathil (Antonio & Syafi'i, 2001). Praktik seperti ini dilarang sejak zaman Nabi Muhammad SAW, karena transaksi yang melibatkan unsur riba akan memberatkan kepada peminjam, dan hal tersebut tentu diharamkan dalam ajaran Islam. Riba merupakan tambahan yang ditentukan sebelumnya baik atas imbalan berapa penundaan waktu pembayaran hutang maupun tidak (Junaidy & Basith, 2014).

Selain itu, BMT Nuansa Umat (NU) juga merupakan salah satu lembaga keuangan syariah terbesar yang ada di kabupaten Sumenep. Dengan pencapaian tersebut, penulis meyakini terdapat beberapa hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para karyawan untuk terus memberikan yang terbaik yang bisa mereka lakukan.

Peneliti berminat untuk melakukan penelitian di lembaga keuangan syariah khususnya di BMT Nuansa Umat Gapura tentang pengaruh dari promosi jabatan dan motivasi yang dilakukan oleh pihak manajemen BMT untuk meningkatkan kinerja para karyawan, karena menurut penulis adanya promosi jabatan yang digagas oleh jajaran direksi merupakan salah satu langkah penting untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan target. Karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan sesuai dengan tujuan perusahaan apakah akan mendapatkan reward berupa perpindahan jabatan, atau hanya sekedar apresiasi dari pihak perusahaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan cara pengadaan promosi jabatan dan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan merupakan salah satu strategi yang perlu dilakukan oleh perusahaan manapun, hal ini bertujuan untuk menciptakan

SDM yang unggul dan siap bersaing. Mengingat di era teknologi seperti saat ini, persaingan yang ketat antar SDM mengharuskan setiap manusia untuk mempunyai keahlian yang unggul antar satu sama lain. Dengan begitu, SDM yang unggul akan semakin mudah untuk mendapatkan posisi yang lebih strategis.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui arah suatu tujuan dari penelitian tersebut, maka perlu adanya suatu tujuan yang dimaksud. Adapun tujuan tersebut adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura.

## **D. Manfaat Penelitian**

Di samping mempunyai tujuan di atas, dalam penelitian ini juga mempunyai manfaat. Manfaat pada penelitian ini adalah:

### **1. Secara Teoritis**

- a. Bagi lembaga keuangan mikro syariah BMT Nuansa Umat Gapura selain bertujuan untuk menambah informasi dan referensi tentang BMT Nuansa Umat Gapura kepada masyarakat

luas, juga sebagai evaluasi dan tindak lanjut untuk mengembangkan SDM dan SDA yang dimiliki.

- b. Lalu untuk bidang keilmuan Ekonomi Islam, penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi atau *study literature* tentang lembaga keuangan mikro syariah, khususnya BMT bagi penelitian selanjutnya. Sehingga penelitian lembaga keuangan mikro syariah tentang BMT bisa diperluas lagi dari sisi yang berbeda tentunya.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan ilmu dan juga wawasan pengalaman sebagai perbandingan antara teori yang didapat selama di bangku kuliah dan praktiknya ketika turun di lapangan secara langsung.
- b. Sedangkan bagi masyarakat luas, penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi tentang BMT. Sehingga dengan adanya penelitian ini, masyarakat yang mempunyai usaha dan dana berlebih bisa terbantu dengan adanya lembaga keuangan syariah ini.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Pada bab I Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab II Landasan Teori ini terdiri dari sub bab pustaka terdahulu dan landasan teori. Pada sub bab telaah pustaka ini diuraikan tentang penelitian-penelitian dan kajian-kajian terdahulu, yang diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah dan bisa dipertanggungjawabkan. Telaah pustaka ini berisi informasi-informasi dari penelitian-penelitian tentang pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah. Selanjutnya pada sub bab landasan teori dijelaskan teori-teori yang sesuai dengan topik penelitian dari penulis. Dalam suatu penelitian diperlukan adanya suatu metode untuk memperjelas proses penelitian itu sendiri, sehingga bisa dilakukan dengan baik dan jelas. Selanjutnya metode penelitian ini akan dibahas di bab III.

Pada bab III Metode Penelitian ini akan diuraikan tentang cara pelaksanaan penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang dipilih oleh penulis. Tata cara pelaksanaan pada sub bab ini meliputi desain penelitian, lokasi penelitian, tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan metode analisis data. Untuk mendapatkan hasil penelitian, maka akan dilaksanakan suatu analisis dari data yang sudah penulis peroleh di lapangan untuk kemudian dikelola demi menemukan hasil dari penelitian tersebut. Selanjutnya, analisis tersebut akan dibahas di bab analisis data dan pembahasan.

Pada bab IV Analisis dan Pembahasan ini berisi tentang pembahasan hasil terhadap data yang didapatkan dan pembahasan menyeluruh atas penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini mendeskripsikan tentang profil awal mula berdirinya lembaga keuangan mikro syariah BMT Nuansa Umat Gapura, dan juga hasil dari analisis pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BMT Nuansa Umat Gapura.

Pada bab V Kesimpulan dan Saran ini setelah berakhirnya penelitian yang dilakukan oleh penulis dan telah dibahas di bab sebelumnya, maka pada bab yang terakhir ialah penutupan. Bab ini berisi tentang kesimpulan pernyataan singkat dan akurat yang disajikan dari hasil pembahasan guna menjawab permasalahan dan tujuan penelitian yang telah disusun. Saran yang disampaikan untuk kepentingan pengembangan riset selanjutnya serta perbaikan terhadap hal-hal yang ditemukan selama penelitian ini berlangsung yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Telaah Pustaka/Literature Review**

Sepanjang penelusuran penyusun, sudah banyak ditulis oleh para peneliti tentang pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan baik di perusahaan umum maupun di lembaga keuangan syariah di berbagai daerah di Indonesia, diantaranya:

Jekson Simion D. Animun dalam hasil penelitiannya yang berjudul “Analisis pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”, menyimpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado bisa dikatakan telah memadai dengan adanya program promosi jabatan yang jelas, sehingga setiap karyawan mengetahui dengan jelas apa yang harus mereka kerjakan apabila ingin memperoleh kesempatan untuk naik posisi jabatan. Maka dengan begitu, maka baik perusahaan maupun karyawan sama-sama telah melaksanakan kewajibannya masing-masing. Perusahaan telah memperhatikan hak karyawan untuk memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi, dan para karyawan juga memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan dan mengasah kemampuannya untuk lebih maju dan berkembang lagi (Animun, Sepang, & Uhing, 2017).

Suharni Rahayu dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo”, dalam penelitian tersebut kesimpulan yang dihasilkan oleh Suharni Rahayu menyatakan bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah 0,335 Dimana hal tersebut berarti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dalam tahap sedang. Persamaan regresi pada variabel promosi

jabatan ini sebesar 0,397 yang berarti hal tersebut juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,397 satuan pada promosi jabatan. Pada perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 11,22% dimana hal itu berarti menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 11,22%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji signifikan dengan rumus  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan diperoleh  $2,204 > 1,900$  sehingga diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka artinya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Suhari Harni tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan (Rahayu, 2017).

Sedangkan dalam artikel lain yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut” oleh Nurasnita dan Lokot Muda Harahap menyatakan bahwa kedua variabel yaitu promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurasnita dan Lokot Muda Harahap mengatakan implikasi yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah memperbanyak posisi yang akan dipromosikan dalam setahun. Akan tetapi dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang benar-benar matang dan terarah dan juga objektif. Sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan posisi yang lebih baik. Sedangkan dalam motivasi kerja, menurut Nurasnita dan Lokot Muda Harahap, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Seperti misalnya pemberian kompensasi yang tepat waktu, fasilitas yang memadai, memberikan pelatihan ataupun mengikut sertakan karyawan berbagai macam pelatihan yang menunjang terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan semakin termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Nurasnita & Harahap, 2018)



Virgina Maulidiah Septiani, dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara”, menyatakan dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel promosi jabatan, responden memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel promosi jabatan. Dalam kesimpulan penelitian tersebut responden menganggap bahwa promosi jabatan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih besar dari nilai t table dengan koefisien regresi yang juga bernilai positif. Hasil ini menunjukkan hipotesis 4 yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Variabel promosi jabatan merupakan variabel kedua yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Promosi jabatan yang dilaksanakan secara baik, adil, transparan, serta berbasis kinerja akan menciptakan karyawan yang bekerja dengan maksimal. Hal ini karena para pegawai memahami bahwa jika mereka bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun (Septiani, 2015).

I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta dalam artikel penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng” menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 61,3%, sedangkan besar sumbangan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 37,6% (Adi, Bagia, & Cipta, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Zainuri Mundakir yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai (Mundakir, 2018).

Agustin Basriani, dan Martina dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru” menyatakan bahwa promosi jabatan pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru menunjuk pada kategori baik, yang mana artinya promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sudah baik. Kinerja karyawan PT. Tasma Puja di Pekanbaru juga menunjukkan kategori baik, artinya kinerja karyawan sudah baik. Berdasarkan hasil temuan dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja di Pekanbaru. Dengan analisis regresi sederhana bertanda positif yang artinya jika promosi jabatan meningkat maka kinerja karyawan meningkat. pada hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) promosi jabatan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 22.4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini (Basriani & Martina, 2017).

Penelitian Ni Made Nurcahyani, dan I.G.A Dewi Andnyani dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Variabel Intevening” dalam jurnal tersebut, menyimpulkan bahwa Bahwa kinerja dari karyawan di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali dipengaruhi oleh kompensasi, dan pengaruh tersebut berpengaruh secara positif. Hal itu berarti kompensasi yang dilaksanakan secara adil dan tepat sasaran akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan variabel motivasi, dimana variabel tersebut juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka akan menghasilkan hubungan yang erat dengan karyawan lainnya. Hal ini juga berlaku terhadap variabel kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan timbal balik dari perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. (Nurcahyani & Adnyani, 2016).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Afrida Hayati Ritonga dan Angreni Atmei Lubis yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan” menyatakan bahwa pada PT. Herfina Farm & Plant medan kinerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan. Dimana dalam hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana didapat hasil apabila promosi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 51,41 satuan. Atau dalam kata lain, apabila promosi jabatan meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 51,41%. Hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan nilai R square sebesar 0,59% yang mana artinya 59% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan. Sedangkan sisanya dijelaskan dalam variabel di luar penelitian ini. Pada uji t, nilai t hitung > t tabel yaitu  $1,375 > 0,683$  sehingga hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel promosi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja. Atau bisa

dikatakan apabila promosi jabatan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 (Ritonga & Lubis, 2015).

Dalam sebuah hasil penelitian yang diteliti oleh Fotis Kitsios dan Maria Kamariotou dengan judul “Kepuasan Kerja dibalik Motivasi: Sebuah Studi Empiris pada Petugas Kesehatan Masyarakat” mengatakan bahwa salah satu faktor yang memotivasi kerja dari karyawan adalah hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja. Dengan kata lain, pihak perusahaan harus memastikan bahwa memang benar-benar terdapat iklim yang positif dalam bekerja bersama antar sesama karyawan, sehingga akan tercipta suasana yang nyaman dan harmonis untuk memberikan kinerja yang maksimal. Apabila hal ini tidak diperoleh oleh karyawan, dalam penelitian ini Fotis dan Maria berasumsi karyawan tidak akan bisa produktif dan tidak akan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, terutama di masa sulit seperti sekarang ini (Kitsios & Kamarotou, 2021)

Dalam penelitian ini sendiri, variabel yang digunakan yaitu promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dua hal ini tentu saja berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah penulis paparkan di atas. Hal yang membedakan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel dalam penelitian ini dengan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Dimana pada penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan, tidak ada satupun penelitian yang membahas dua variabel ini secara bersamaan dalam satu topik penelitian. Padahal jika ditelaah lebih jauh, dua variabel tersebut tentu mempunyai kesamaan tujuan bagi para karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Promosi Jabatan**

#### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentu akan mengharapkan adanya kenaikan pangkat dan kedudukan. Hal ini lumrah terjadi, karena beberapa faktor yang melatarbelakanginya. Salah satunya kemampuan karyawan yang semakin meningkat, sehingga dampak bagi perusahaan tersebut adalah keuntungan yang didapat juga semakin meningkat.

Dalam pengertian KBBI, promosi adalah kenaikan pangkat atau tingkat. Sedangkan promosi jabatan adalah promosi yang dilakukan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Maka kewajiban, hak, status, dan juga penghasilan akan semakin besar (Hasibuan, 2002). Sedangkan menurut Irham Fahmi, promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi (Fahmi, 2016). Pendapat lain mengatakan, promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (Sondang, 2002).

Dari tiga pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan posisi dalam suatu pekerjaan yang dialami oleh karyawan yang juga diikuti oleh kenaikan hak dan kewajiban. Dengan berubahnya posisi jabatan, maka tanggung jawab yang diemban dalam perusahaan juga semakin besar dari sebelumnya. Adanya promosi jabatan merupakan salah satu unsur penting guna sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan juga dedikasi yang telah ditorehkan oleh karyawan.

Dengan adanya promosi jabatan tersebut, karawan akan merasa diakui dan diberi kepercayaan lebih untuk terus berproses di perusahaan tersebut. Sehingga, lambat laun potensi untuk memberikan yang lebih baik lagi terhadap tempat kerjanya akan muncul seiring berjalannya waktu.

Promosi jabatan juga menjadi salah satu daya tarik sendiri terhadap calon karyawan apabila perusahaan mengadakan lowongan pekerjaan. Para calon karyawan akan berfikir apabila ia bekerja di perusahaan yang terdapat fasilitas kenaikan posisi., maka itu akan menjadi lecutan untuk terus memberikan yang terbaik dan maksimal demi jenjang karir yang lebih tinggi lagi ke depannya.

Selain itu, daya tarik dari promosi jabatan ini juga sebagai sarana untuk pengembangan karyawan yang berprestasi. Karyawan yang mempunyai prestasi tinggi pada jabatannya harus dikembangkan dengan memberinya tugas, wewenang, dan juga tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Sehingga ia akan dengan sendirinya mengasah skill dan kemampuannya. Dengan begitu, akan ada harapan karyawan yang lain untuk mengikuti jejaknya. Dan lambat laun perusahaan akan mempunyai karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata.

#### **b. Asas-Asas Promosi Jabatan**

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga karyawan bisa mengetahui, dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan-karyawan tersebut. Adapun asas-asas promosi jabatan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kepercayaan

Promosi yang berasaskan terhadap asas saling percaya dan yakin tentang kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugasnya pada posisi yang ditempatinya, maka karyawan tersebut mempunyai kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi,

dan mengemban tanggung jawab yang lebih besar juga. Akan tetapi, hal itu bisa diperoleh apabila karyawan tersebut menunjukkan sikap jujur, mampu dan cakap dalam menempati posisi yang lebih tinggi.

## 2) Keadilan

Promosi yang berlandaskan kepada keadilan, dalam memberikan kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi hendaknya dinilai secara jujur dan objektif, jangan hanya berdasarkan pada landasan suka atau tidak suka. Semua karyawan berhak memperoleh hak dan kewajiban yang sama, asalkan karyawan tersebut jujur mampu dan cakap terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan seperti itu, maka promosi akan menjadi alat motivasi untuk terus memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

## 3) Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan lowong, supaya ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan itu. jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan tersebut (Fathoni, 2006).

### **c. Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi apabila suatu perusahaan berniat mengadakan program promosi jabatan. Syarat-syarat tersebut ahrus diumumkan kepada seluruh karyawan yang ada, agar mereka bisa mengikuti program tersebut dengan catatan sesuai dengan kriteria yang dicari.

Tentu saja syarat-syarat yang ditetapkan tiap-tiap perusahaan pasti berbeda antar satu sama lain. Akan tetapi secara umum syarat-syarat yang diberikan adalah sebagai berikut:

### 1) Kejujuran

Karyawan yang jujur, terutama kepada dirinya sendiri dan bawahannya, dan juga perjanjian-perjanjian selama mengelola jabatan yang diemban, maka haruslah sesuai antara perkataan dengan perbuatannya. Dan ia tidak akan menyelewengkan jabatan demi kepentingan dirinya sendiri.

### 2) Disiplin

Disiplin di sini berarti karyawan tersebut bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, tidak melanggar peraturan yang ada, baik peraturan yang tertulis ataupun secara kebiasaan. Karena sikap disiplin merupakan pondasi bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

### 3) Prestasi Kerja

Syarat prestasi kerja adalah karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan baik secara kualitas ataupun kuantitas serta bekerja dengan efektif dan juga efisien. Ketika syarat ini terlaksana dengan baik, maka hal itu akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut bisa memanfaatkan waktu dengan baik dan bisa menggunakan alat dengan baik juga.

### 4) Kerja Sama

Salah satu syarat promosi jabatan adalah kerja sama. Maksud kerja sama adalah karyawan tersebut dapat bekerjasama, baik secara vertikal ataupun horizontal, dengan tujuan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 5) Kecakapan

Yang dimaksud kecakapan di sini adalah karyawan tersebut mampu mengerjakan tanggung jawabnya secara mandiri, tanpa perlu bimbingan terus-



menerus kepada atasannya. Dan juga ia inovatif, kreatif, dan cekatan dalam menyelesaikan kewajibannya.

#### 6) Loyalitas

Maksud dari loyalitas di sini adalah, karyawan tersebut bisa menjaga perusahaan tempat ia bekerja dari segala hal yang merugikan dia dan juga perusahaan tentunya. Dengan ia menjaga nama baik perusahaan, maka ia juga termasuk ikut berpartisipasi terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

#### 7) Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki jiwa kepemimpinan, maka ia harus bisa dan mampu untuk membina dan memberi arahan kepada bawahannya agar bisa bekerja sama dan bekerja secara efektif demi mencapai tujuan bersama.

#### 8) Komunikatif

Yang dimaksud dengan komunikatif adalah karyawan mampu mentransformasikan informasi yang diberikan oleh pemangku perusahaan kepada bawahannya dengan efektif.

#### 9) Pendidikan

Karyawan tersebut harus telah menempuh syarat minimal pendidikan formal yang ditetapkan sebagai syarat oleh pihak perusahaan untuk menempati posisi tertentu, dimana hal tersebut dibuktikan dengan ijazah yang sah. (Fathoni, 2006).

### **d. Dasar-Dasar Promosi Jabatan**

Pedoman dasar dalam mempromosikan karyawan antara lain:

#### 1) Pengalaman (*senioritas*)

Promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangannya adalah pengalaman kerja, bagi mereka yang paling lama

bekerja di perusahaan, akan mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan.

## 2) Kecakapan (*ability*)

Promosi jabatan didasarkan pada penilaian kecakapan. Bagi karyawan yang cakap atau ahli, berkesempatan mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

## 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi jabatan didasarkan pada pengalaman dan kecakapan. Pertimbangannya didasarkan lamanya dinas, ijazah formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan (Hasibuan M. , 2007).

Pemegang perusahaan tidak mungkin secara acak akan menaikkan atau mempromosikan jabatan bawahannya ke posisi yang lebih tinggi tanpa ada pertimbangan atau rekomendasi tertentu. Setiap karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sudah bisa dipastikan ia mempunyai *skill* atau kecakapan yang lebih daripada karyawan yang lain, sehingga ia layak dan pantas untuk diberi kepercayaan lebih di perusahaan tersebut.

### **e. Manfaat dan Dampak Promosi Jabatan**

Setiap perusahaan yang mengadakan promosi jabatan, tentu akan ada manfaat dan dampak yang dirasakan di perusahaan tersebut, yaitu:

#### 1) Meningkatkan Moral Kerja

Di sini manajemen menyadari bahwa promosi terkadang hanya dalam waktu tertentu dapat meningkatkan moral kerja, untuk jangka panjangnya kurang, akan tetapi ini merupakan salah satu tantangan dan perlu mendapatkan penanganan manajemen apabila kondisi seperti ini timbul di perusahaan.

## 2) Meningkatkan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman mormatif yang telah digariskan oleh manajemen. Kegiatan promosi ini salah satunya diperuntukkan guna menciptakan kondisi displin kerja yang tinggi, sehingga dengan begitu karyawan akan mampu memberikan *output* produktivitas kerja yang tinggi.

## 3) Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan

Kondisi seperti ini merupakan dambaan setiap individu yang terlibat di dalamnya. Oleh sebab itu, untuk merealisasikannya alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku, sehingga harmonisasi kerja akan terwujud.

## 4) Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Di sini dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitasnya (Ardana & al, 2012).

Setiap perusahaan tentu saja mempunyai beberapa kriteria dan kebijakan yang berbeda antar satu perusahaan dengan yang lainnya. Dari beberapa pemaparan tentang promosi jabatan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai moral yang bagus, disiplin, serta mempunyai etos dalam bekerja, cepat atau lambat ia akan menjadi prioritas apabila pihak manajemen perusahaan mengadakan promosi jabatan. Dengan begitu, diharapkan bagi karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi dari sebelumnya bisa meningkatkan produktivitasnya lagi.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian KBBI, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi timbul karena dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, dan target yang harus dicapai berdasarkan jangka waktu yang ditentukan oleh seseorang tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan M. , 2007).

Sedangkan menurut John W Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama (Santrock, 2010).

Dari beberapa definisi tentang motivasi, dapat penulis tarik kesimpulan bahwa motivasi itu adalah suatu hal yang dapat membangkitkan semangat, gairah, dan kegigihan dalam mengupayakan target atau tujuan yang telah ditentuka sebelumnya, serta harus dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Motivasi sangat penting bagi seseorang yang mempunyai target dan tujuan. Dengan adanya target yang harus dicapai, ia harus mempunyai pendorong agar maksimal dalam mengerjakan kewajibannya.

### **b. Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Fitri, 2016). Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Memperarahkan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat merupakan penentu arah pekerjaan, jika seorang karyawan bekerja hanya sekedar mengharapkan gaji dan imbalan dari perusahaan, maka hanya itu saja yang akan ia dapatkan, tanpa mendapatkan hal lainnya. Namun, apabila seorang karyawan bekerja juga mengharap imbalan akhirat kelak, bekerja secara halal demi niat menafkahi keluarga maka ia akan memperoleh rezeki yang tak terlihat oleh mata.

- 2) Takwa dalam bekerja

Yang dimaksud dengan takwa dalam bekerja ialah karyawan tersebut bekerja sesuai dengan koridor agama yaitu menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Maka dengan bersikap takwa dalam bekerja, seorang karyawan akan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

### 3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas merupakan syarat diterimanya amal yang dikerjakan oleh manusia di sisi Allah SWT. apabila seseorang bekerja dengan ikhlas tanpa pamrih, maka hal itu akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT (Fitri, 2016).

Terdapat banyak hal yang bisa dijadikan motivasi dalam melaksanakan kewajiban sebagai karyawan. Selain untuk melecutkan semangat agar mendapatkan upah yang sesuai dengan kinerja kita di lapangan, juga sebagai ajang untuk mengeluarkan kemampuan terbaik dalam diri kita, sehingga bisa maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

#### a. Fungsi Motivasi

Adapun fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambannya suatu pekerjaan (Hamalik, 2007).
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- 5) Penentu arah perbuatan manusia, yakni ke arah yang akan dicapai.
- 6) Penyeleksian perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai (Shaleh, 2004).

Selain beberapa fungsi dari motivasi yang telah disebutkan di atas, motivasi juga berfungsi apabila ada seseorang yang kehilangan semangat untuk melanjutkan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Di sini kemudian motivasi mempunyai peran yang sangat vital untuk mengembalikan semangat yang redup, gairah yang terus menurun. Sehingga ia bisa menjalankan tugasnya kembali seperti sedia kala. Motivasi juga berguna apabila seseorang sedang jenuh di tempat kerjanya. Ia membutuhkan dorongan semangat dan motivasi untuk menumbuhkan kembali gairah kerjanya. Sehingga ia bisa

mengelurkan kemampuannya dengan maksimal, dan juga menghasilkan output yang membanggakan bagi petinggi perusahaan tempat ia bekerja. Selain itu, jika ditarik lebih jauh, motivasi sangat berguna untuk memberikan semangat dan dorongan bagi seseorang yang sedang mengalami keputusasaan dalam menghadapi kehidupannya. Tak bisa dipungkiri bahwa dalam melakoni hidup, terkadang timbul fikiran jenuh dan juga kehilangan semangat dan motivasi dalam menentukan jalan hidupnya. Maka kemudian, secuil motivasi yang diberikan terhadap seseorang tersebut bisa berdampak besar terhadap perubahan kehidupan seseorang tersebut.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai etos kerja dan juga kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga bisa membantu mencapai target tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keahlian, pengalaman, dan juga etos kerja yang baik merupakan beberapa kualifikasi yang diperhatikan setiap kali memilih pekerja. Tetapi hal tersebut bukan menjadi patokan utama perusahaan dalam menjaring calon karyawannya. Apabila calon karyawan mempunyai keahlian dan pengalaman kerja yang baik, tetapi tidak dibarengi dengan intelegensi yang baik pula, maka tidak ada jaminan pelamar tersebut akan menjadi prioritas untuk diterima.

Secara bahasa, kinerja berasal dari kata kerja. Sedangkan jika secara istilah, kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam rentang periode waktu tertentu berdasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya.

Menurut Wibowo, kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses itu berlangsung (Wibowo, 2007).

Sedangkan menurut Moehiriono, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehiriono, 2012).

Dari dua pengertian di atas, terdapat perbedaan pemahaman tentang arti dari kinerja itu sendiri. Dari penjelasan Moehiriono, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan tersebut adalah bagaimana karyawan di suatu perusahaan dapat memahami dan menerapkan tujuan, visi dan misi perusahaan terhadap hasil pekerjaannya di lapangan. Sehingga perencanaan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja karyawan di lapangan menjadi seimbang, dan hasil akhirnya menunjang terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri. Sedangkan pemahaman kinerja dari pengertian yang diungkapkan Wibowo, kinerja adalah bagaimana proses yang dilewati oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan sebuah output yang maksimal. Sehingga bisa menciptakan prestasi bagi perusahaan ataupun dirinya sendiri.

Berbeda dengan Wibowo dan Moehiriono, Wirawan mengemukakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Sedangkan menurut Abdullah, dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2013).



Dari beberapa pengertian dan penjelasan tentang arti kinerja dari para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari kerja keras para karyawan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan bersama demi kepentingan organisasi tersebut. Tentu setiap karyawan mempunyai strategi masing-masing untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Allah SWT juga menganjurkan kepada manusia untuk senantiasa bekerja mencari rezeki yang telah Ia turunkan ke muka bumi. Maka kemudian tugas manusia adalah mencari dan menjemput rezeki tersebut dengan berlomba-lomba bekerja sepenuh hati dan semaksimal yang kita kerjakan. Karena sesuai janji Allah SWT, bahwa Ia tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum kaum itu sendiri yang mengubah nasibnya. Artinya, meskipun Allah SWT sudah menurunkan rezeki yang berlimpah terhadap manusia, tetapi apabila manusia itu sendiri tidak berusaha bekerja dan mencari rezekinya sendiri, maka sangat mustahil rezeki itu akan datang dengan sendirinya dan menghampiri umat manusia. Allah SWT telah memberikan manusia akal fikiran, tenaga, dan juga tubuh yang kokoh agar dipergunakan untuk mencari rezeki yang halal dan juga baik di jalan Allah SWT.

#### **b. Jenis-Jenis Kinerja**

Dalam suatu organisasi, dikenal tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kinerja Operasional (*operational performance*)

kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya. Yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

## 2) Kinerja Administratif (*strategic performance*)

kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya (Moeheriono, 2012).

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Buku yang berjudul “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia” karya Mangkunegara dan Anwar prabu, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

#### 10) Faktor individual yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian.
- b. Latar belakang.
- c. Demografi.

#### 11) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a. Persepsi.
- b. *Attitude*.
- c. *Personality*.
- d. Pembelajaran.
- e. Motivasi.

#### 12) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a. Sumber daya manusia.
- b. Kepemimpinan.
- c. Penghargaan.
- d. Struktur
- e. *Job design* (Mangkunegara, 2007).

Sedangkan menurut A. Dale Timple, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 yaitu:

1) Faktor internal (*dispositional*)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggihan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Fakor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2007).

Adapun menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan Al Ghazali (*Directur Islamic Research an Training Institute*) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Haldemikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja. (Manulang, 1973).

### 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

### 4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

### 5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

### 6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

### 7) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

## 8) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

## 9) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat (Anoraga, 2004).

### **d. Klasifikasi Ukuran Kinerja**

Menurut Wibowo, klasifikasi ukuran kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, yaitu:

#### 1) Produktivitas

Produktivitas seringkali dihubungkan antara output dan input suatu proses. Dalam hal produktivitas, terdapat hubungan antara jumlah output dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output tersebut.

#### 2) Kualitas

Dalam hal kualitas, biasanya terdapat standart yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Hal ini demi terciptanya kepuasan-kepuasan pelanggan dalam memberikan rating.

#### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan persentase pengiriman pesanan apakah tepatk waktu atau lebih dari estimasi. Ketepatan waktu sendiri merupakan pengukuran apakah seorang karyawan mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya.

#### 4) *Cycle Time*

*Cycle time* digunakan sebagai tolok ukur seberapa lama seorang karyawan untuk maju dari satu titik ke titik lainnya. Pengukuran ini juga bisa mengukur seberapa cepat atau lama seorang karyawan bergerak.

#### 5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya adalah pengukuran sumber daya yang terpakai. Apakah sumber daya yang ada sudah dipergunakan secara maksimal atau belum. Jika masih ada celah untuk mempergunakan dengan maksimal, maka hal itu bisa didorong lagi agar bisa memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih baik.

#### 6) Biaya

Biaya merupakan jumlah kalkulasi dasar per unit. Setiap perusahaan memiliki kalkulasi yang berbeda-beda. Tetapi meskipun berbeda, pada umumnya tetap terdapat kalkulasi biaya secara menyeluruh (Wibowo, 2007).

### e. Indikator Kinerja

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya.

#### 1) Efektif

Indikator ini mengukur kinerja derajat sesuai output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita telah melakukan sesuatu yang sudah benar.

#### 2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

### 3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

### 4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

### 5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengatur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

### 6) Keselamatan

Indikator ini mengatur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatannya (Moehariono, 2012).

Selain beberapa indikator kinerja karyawan yang telah dipaparkan di atas, terdapat pulapakar yang mengemukakan beberapa aspek-aspek yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan suatu perusahaan, yaitu Mitchell. Mitchel mengatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi, yaitu:

#### 1) Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan seorang karyawan akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkan baik, maka hal itu

menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang karyawan menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.

#### 2) Ketepatan waktu (*promptness*)

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan SOP (*standart operating system*) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

#### 3) Inisiatif (*initiative*)

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

#### 4) Kemampuan (*capability*)

Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Karyawan dengan kemampuan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

#### 5) Komunikasi (*communication*)

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik secara horizontal sesama karyawan maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan



dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik pula (Soedarmayanti, 2001).

Kinerja seorang karyawan tentu saja tidak lepas dari bagaimana ia memotivasi dirinya sendiri agar menghasilkan output yang maksimal bagi perusahaan. Begitu juga dengan *stakeholder* perusahaan, tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan perusahaannya. Karyawan yang bisa menghasilkan kerja maksimal, maka tentu saja dampaknya terhadap perusahaan akan semakin meningkatkan pendapatannya.

Ketika seorang karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan, maka tentu saja akan ada sanksi-sanksi atau *punishment* yang diberikan oleh atasannya sebagai efek jera dan juga sebagai pelecut semangat bagi karyawan tersebut. Sanksi yang diberikan tentu saja berbeda antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sesuai dengan kebijakan yang disepakati bersama. *Stakeholder* perusahaan juga berhak untuk menaikkan atau menurunkan posisi jabatan karyawannya apabila tidak mempunyai etos kerja dan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Dari sini lah kemudian, sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk selalu mempunyai semangat, etos kerja yang tinggi, serta juga intelegensi yang kuat. Agar di kemudian hari, apabila terdapat hal-hal yang harus dipelajari, maka karyawan tersebut tidak merasa kesulitan ataupun merasa asing dengan perubahan tersebut.

#### **4. BMT**

##### **a. Pengertian BMT**

BMT merupakan kependekan dari Baitul Maal wa Tamwil. Secara harfiah, *Baitul Maal* berarti rumah dan, *Baitul Tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul Maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa Nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana pada masa itu, *Baitul Maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyrukan dana sosial. Sedangkan *Baitul Tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba (Ridwan, 2004).

Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian di atas bahwa BMT merupakan suatu lembaga yang bergerak menghimpun dana dari masyarakat untuk kemudian disalurkan kepada sektor bisnis yang membutuhkan tambahan dana usaha, sehingga dana yang terkumpul dari para anggotanya bisa terus berputar. Selain itu, BMT juga bisa menggantikan peran perbankan dalam memberi pinjaman modal usaha kepada masyarakat di sekitar BMT.

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan, yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lainnya yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan perbankan. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan (Ridwan, 2004). Sejak awal keberadaannya BMT hingga saat ini, legalitas dari BMT sendiri memang belum ada. Banyak BMT beroperasi dengan menggunakan badan hukum koperasi. Yaitu Undang-Undang No. 27 Tahun 1992 tentang Koperasi, yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 17 tentang Koperasi (Masyitoh, 2018).

Menurut Sumiyanto, perbedaan BMT dengan Bank Syariah adalah dalam aspek pemdapingan dan dukungan, kelembagaan bank Syariah sangat terikat dengan peraturan pemerintah (Departemen Keuangan) dan peraturan Bank Indonesia (BI). Sedangkan kelembagaan BMT yang sejak kemunculannya berbadan hukum koperasi, berada di bawah naungan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah serta diatur dalam Undang-Undang perkoperasian No. 17 Tahun 2012 dan juga secara khusus diatur dalam keputusan Menteri Negara dan UKM RI No. 91/Kep/M.KUMK.IX/2014 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). BMT lahir di tengah-tengah masyarakat dengan tujuan untuk memberikan solusi bagi anggota yang

membutuhkan dana dengan mudah dan cepat agar terhindar dari rentenir atau bank plecit (Sumiyanto, 2008).

Pada dasarnya, keberadaan BMT pada awal mula berdirinya memang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada masyarakat bawah yang mempunyai usaha sendiri, terutama masyarakat bawah di sekitar BMU yang memerlukan bantuan permodalan. Dalam khazanah keuangan modern, BMT berupada untuk menghimpun dana, baik dari anggota BMT itu sendiri ataupun dari masyarakat sekitar yang mempunyai dana berlebih dan berniat untuk disimpan. Dengan kata lain, BMT pada prinsipny berupaya mengorganisir usaha saling tolong-menoong antar warga masyarakat suatu wilayah (komunitas) dalam masalah ekonomi (Rizky, 2007).

Jadi, untuk mendukung keberlangsungan usahanya, masyarakat ekonomi menengah ke bawah memang perlu adanya lembaga keuangan mikro yang bisa membantu keberlangsungan usahanya agar berjalan dengan lancar. Salah satu lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang bisa dijangkau oleh masyarakat menengah ke bawah yang banyak berkembang saat ini adalah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT). *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) merupakan lembaga keuangan syariah yang berorientasi sepenuhnya terhadap masyarakat. BMT disebut sebagai lembaga ekonomi masyarakat yang bertujuan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kegiatan usahanya dengan prinsip syariah (Ridwan, 2004).

*Baitul Maal* (rumah harta) merupakan bidang sosial dari kegiatan operasional BMT. Sesuai dengan namanya, kedudukan *Baitul Maal* memiliki kesetaraan dengan *Baitul Tamwil*. Artinya, bidang sosial dan bisnis harus dapat berjalan secara seimbang. Kedua bidang ini sama-sama penting dalam setiap aktivitas BMT. Hal yang membedakan BMT dari entitas bisnis lainnya adalah karena kesamaan kedudukan antara bidang sosial dengan bidang bisnis.

Keselarasn antara sosial dan bisnis ini dijalankan dengan sistem manajemen yang terpisah. Secara teknis pembukan dan pelaporannya pun juga

tersendiri. Namun demikian, keterpaduan tetap diperlukan karena misi pemberdayaan BMT sangat terkait dengan dana-dana sosial. Dasar falsafah pengelolaan dana sosial BMT harus berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yang profesional, di samping visi dan target pasarnya harus dibedakan dengan lembaga amil yang lain (Ridwan, 2004).

#### **b. Fungsi BMT**

Fungsi *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) yaitu:

- 1) Menghimpun dan penyalur dana, dengan menyimpang uang di BMT, uang tersebut dapat ditingkatkan utilitasnya, sehingga timbul unit surplus (pihak yang memiliki dana lebih) dan unit defisit (pihak yang kekurangan modal).
- 2) Pencipta dan pemberi likuiditas, dapat menciptakan alat pembayaran yang sah yang mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban suatu lembaga atau perorangan.
- 3) Sumber pendapatan, BMT dapat menciptakan lapangan kerja dan memberi pendapatan kepada para pegawainya.
- 4) Pemberi informasi kepada masyarakat mengenai resiko keuntungan dan peluang yang ada pada lembaga tersebut.
- 5) Sebagai satu lembaga keuangan mikro Islam yang dapat memberikan pembiayaan bagi hasil usaha kecil mikro, menengah, dan juga koperasi dengan kelebihan tidak memberatkan bagi UMKM (Nurul Huda, 2010).

Selain fungsi yang telah dijelaskan di atas, BMT juga berfungsi mengembangkan SDM anggota, mengembangkan usaha yang dimiliki oleh anggota. Dengan menjalankan fungsi-fungsi tersebut yang berorientasi langsung terhadap masyarakat, maka secara tidak langsung BMT juga turut andil dalam memajukan usaha kecil dan mikro yang dijalankan oleh masyarakat pedesaan. Keberadaan BMT juga secara perlahan akan mengurangi ketergantungan para pelaku usaha mikro terhadap rentenir. Karena sistem pinjaman yang diterapkan oleh para rentenir tersebut, secara tidak langsung mematikan usaha mikro yang sedang dirintis.

### c. Peran BMT

BMT merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang bertujuan memberikan pinjaman modal terhadap pelaku usaha mikro, serta ikut andil dan berkontribusi terhadap roda perputaran ekonomi negara. Keberadaan BMT merupakan suatu langkah yang menguntungkan terhadap pemilik usaha mikro sebagai lembaga yang bisa memberikan tambahan modal terhadap usahanya. Adapun peran yang diemban oleh BMT, yaitu:

- 13) Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi non syariah, aktif melakukan sosialisasi di tengah masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi islam.
- 14) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsinya sebagai lembaga keuangan mikro, misalnya dengan jalan-jalan mendampingi, pembinaan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah atau masyarakat umum.
- 15) Melepaskan ketergantungan debitur pada rentenir, masyarakat yang masing tergantung rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat lebih baik, misalnya selalu tersedia dana setiap saat.
- 16) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks diuntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan nasabah dalam hal golongan nasabah dan jenis pembiayaan (Sudarsono, 2007).

BMT juga mempunyai peran untuk memberikan pelatihan dan workshop terhadap pemilik UMKM ataupun calon pelaku usaha. Selain menambah keahlian di bidang yang akan ditekuni, juga memberikan bantuan tambahan modal. Hal ini tentu akan disambut baik oleh masyarakat. Terdapat satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dalam kesehariannya antara BMT dengan pelaku usaha kecil menengah. Dengan adanya BMT, para pemilik

usaha tersebut bisa berbagi keluh kesah yang dihadapi selama menjalankan usahanya. Baik yang berkaitan dengan tambahan modal, ataupun sasaran pemasaran yang tepat.

### C. Hipotesis

Sebelum memasuki hipotesa awal dari sebuah penelitian, dalam pendalaman teori telah dijelaskan dengan sangat detail teori yang digunakan dan juga faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu perpindahan posisi menuju ke posisi yang lebih tinggi, dan juga faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, kemudian bisa ditarik untuk menghasilkan hipotesa awal, yang tentunya dari hipotesa awal tersebut masih perlu diteliti lagi kebenarannya. Sehingga hasil penelitian yang berdasarkan pada hipotesa awal dapat menghasilkan tesis yang dapat dipertanggungjawabkan kebenaran datanya.

Selayaknya sebuah karya ilmiah, setelah menentukan konsep, maka selanjutnya adalah mengumpulkan data untuk dijadikan bahan analisis dan merumuskan hipotesis. Hipotesis adalah suatu praduga awal berdasarkan pada teori, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut lagi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ : Promosi jabatan ( $x_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan ( $y$ ).

$H_a$ : Promosi jabatan ( $x_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).

$H_0$ : Motivasi ( $x_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).

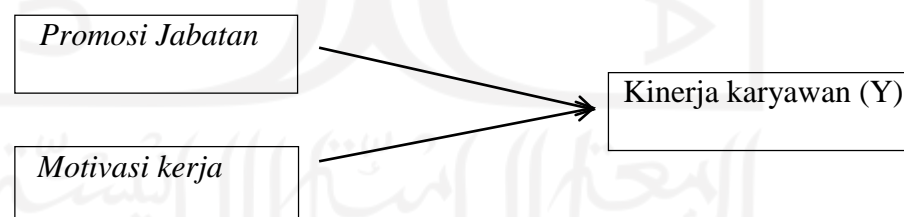
$H_a$ : Motivasi ( $x_2$ ) berpengaruh dan mempunyai andil yang cukup besar terhadap kinerja Karyawan ( $y$ ).

#### D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis dan sistematis variabel yang akan diteliti, sehingga diperlukan penjelasan hubungan antara variabel independen dan variabel dependent. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan promosi jabatan, untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dan lebih tinggi, karyawan perlu menghasilkan kinerja yang tinggi dan maksimal. Sehingga karyawan memerlukan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk selalu memberikan yang terbaik yang bisa ia lakukan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, maka pihak perusahaan akan terbuka untuk memberikan jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Hal ini didasari oleh kinerja karyawan tersebut yang maksimal, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Pada penelitian ini, peneliti membagi variabel penelitian menjadi variabel independen dan variabel dependen.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Secara garis besar dan pendekatan yang digunakan, metode penelitian dibagi menjadi dua, yakni pendekatan kualitatif dan kuantitatif (Saputra, 2013). Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen pokok yang dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan penelitian. Sehingga peneliti yang menerapkan metode kualitatif harus berbekal teori dan wawasan yang luas agar dapat melakukan wawancara secara langsung, menganalisis dan mengontruksi objek yang diteliti agar lebih jelas. Penelitian dengan pendekatan ini lebih menekankan pada makna dan terikat pada nilai (Siyoto, 2015). Hubungan yang diperoleh dalam penelitian ini umumnya berdasarkan pada logika ilmiah.

Sedangkan dalam metode penelitian kuantitatif, umumnya masalah yang diteliti memiliki cakupan yang lebih luas serta variasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian kualitatif (Siyoto, 2015). Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan. Namun, demikian, tidak berarti bahwa penelitian kualitatif tidak tersusun secara sistematis dan teratur, hanya saja penelitian dengan pendekatan kualitatif dapat berubah sesuai dengan keadaan di lapangan (Hardani, 2020).

Dari beberapa penjelasan di atas, berdasarkan pemahaman penulis sendiri dapat dipahami bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk cara untuk meneliti suatu populasi atau objek, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan kemudian dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk membenarkan dan menguji hipotesa yang telah ditetapkan.



Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan sebuah metode yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Penulis memilih jenis penelitian ini karena data yang diperoleh berupa data primer yang langsung diperoleh dari responden yang dituju. Penelitian terjun langsung ke lapangan untuk dapat memperoleh data dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan di BMT Nuansa Umat tentang pengaruh promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat. Apakah setiap karyawan di BMT Nuansa Umat tersebut mempunyai motivasi masing-masing untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga ia akan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk kuisioner, skor pertanyaan dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

Hal ini senada dengan pernyataan Creswell. Dimana Creswell menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel tersebut nantinya dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014).

## **B. Lokasi dan Waktu penelitian**

Lokasi penelitian di kantor BMT Nuansa Umat Gapura Jalan Raya Gapura, Gapura Tengah, Gapura, Banjeru, Gapura Tengah, Sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69472.

Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu dimulai sejak hari selasa tanggal 6 April 2021 sampai dengan hari selasa tanggal 20 April 2021.

## **C. Subjek dan Objek penelitian**

Adapun yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di BMT Nuansa Umat Kecamatan Gapura. Sedangkan objek dari penelitian ini

adalah pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud di sini adalah karyawan yang bekerja di BMT Nuansa Umat kec. Gapura Sumenep Madura yang berjumlah 200 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Usman & Purnomo, 2001). Sampel merupakan bagian atau sebagian dari populasi yang menjadi objek dari sebuah penelitian. Dalam memilih sampel untuk diteliti, sampel tersebut harus mewakili dari populasinya. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Teknik yang digunakan oleh penulis dalam penelitian kali ini adalah simple random sampling atau sampel acak sederhana yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael.

#### **E. Sumber data**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Data ini diperoleh langsung dengan cara menyebar kuisioner kepada karyawan di lembaga keuangan syariah BMT Nuansa Umat Gapura yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja

karyawan, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disediakan. Maka data yang didapat akan terpercaya karena langsung dari sumber yang terkait dalam topik yang diteliti, dan menghindari keraguan atau kesalahan dalam informasi.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung yang tidak diambil langsung dari informan, akan tetapi melalui dokumen atau buku literatur untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

## **F. Teknik pengumpulan data**

Pengumpulan data merupakan suatu kegiatan penting dalam sebuah penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti akan sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya suatu penelitian. Hasil yang diperoleh dalam sebuah penelitian juga berdasarkan data yang dikumpulkan terlebih dahulu.

Dalam penelitian kali ini, teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diharapkan, yaitu:

### **1. Angket**

Angket merupakan sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan topik yang diteliti. Menurut Kusumah, kuisioner adalah daftar pertanyaan yang tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Kusumah Wijaya, 2011).

## **G. Definisi Variabel Operasional**

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Pemahaman karyawan terhadap pengaruh promosi jabatan dan motivasi yang akan diteliti bukan hanya sekedar pemahaman saja. Akan tetapi

juga implementasi dari pemahaman tersebut bahwa setiap karyawan yang bekerja di bidang apapun tentu harus menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, agar menghasilkan capaian yang maksimal dan mendapatkan kesempatan untuk meniti jenjang jabatan yang lebih tinggi di perusahaan tersebut.

**Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Promosi Jabatan (x1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan.</li> <li>2. Tingkat <i>human error</i> oleh karyawan.</li> <li>3. Masa kerja karyawan di perusahaan.</li> <li>4. Keterampilan dan inovasi yang dimiliki karyawan.</li> </ol>	<p>Terdapat beberapa indikator dalam menjalankan promosi jabatan, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. visioner</li> <li>4. Kecakapan</li> <li>5. Loyalitas</li> <li>6. Kepemimpinan</li> <li>7. Komunikatif</li> <li>8. Pendidikan</li> </ol>
Motivasi (x2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan dari dalam ataupun luar untuk mencapai target yang ditentukan.</li> <li>2. Posisi yang lebih strategis di perusahaan.</li> <li>3. Faktor pendapatan yang lebih besar.</li> </ol>	<p>Adapun indikator dalam motivasi kerja seorang karyawan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor ekonomi</li> <li>2. Faktor pengembangan diri.</li> </ol> <p>Dengan menduduki posisi yang lebih tinggi, seorang karyawan bisa mendorong dirinya untuk terus mengeluarkan potensi yang</p>

		dimiliki.
		3. Prestasi.
Kinerja (y)	1. Kemampuan mengerjakan tanggung jawab.	Terdapat beberapa indikator yang bisa dijadikan patokan
	2. Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan perintah.	guna mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu:
	3. Berhasil mencapai target yang ditentukan.	1. Hasil kerja yang maksimal. 2. Inisiatif.
	4. Kerjasama antar sesama karyawan.	3. Dapat bekerja sama untuk mencapai target.

## H. Instrumen Penelitian yang Digunakan

### 1. Angket

Instrumen yang digunakan dalam angket adalah draft pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan selama penelitian berlangsung. Draft pertanyaan yang disediakan bisa berupa *print out* maupun link dokumen yang bisa diakses dimanapun. Dengan adanya dua pilihan draft pertanyaan tersebut, tentu akan semakin memudahkan responden untuk memberikan jawaban. Instrumen penelitian ini terdiri dari: angket tentang promosi jabatan, angket tentang motivasi kerja, dan angket tentang kinerja karyawan.

Draft pertanyaan yang telah disusun menggunakan jenis angket skala bertingkat. Responden cukup memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang telah disediakan oleh penulis dengan memilih jawaban antara sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Pemilihan jawaban tersebut tentunya harus didasari pada kondisi karyawan yang sama atau hampir sama dengan pertanyaan yang diajukan. Sedangkan distribusi pertanyaan yang akan diajukan dalam draft kuisisioner adalah berisi pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian ini.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang tersedia pada angket disediakan lima kolom jawaban yang harus diisi oleh responden. Dan kolom jawaban (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju) tersebut diberi skor penilaian 1 sampai dengan 5.

## I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurukan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. (Moeleong, 2012) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif. Selain itu, untuk mengetahui persentase yang disajikan pada data karakteristik responden, peneliti menggunakan persentase untuk menggambaranya sebesar persen penggambaran karakteristik responden pada temuan penelitian ini.

### 1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi linier hanya dapat digunakan pada skala interval dan rasio. Secara umum, regresi linear terdiri dari dua, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan regresi linier berganda terdapat beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. (Perdana, 2016)

Dalam analisis regresi linier berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, yang membedakan hanya variabel bebasnya lebih dari satu. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

**Gambar 3.1 Persamaan Regresi Linier Berganda**



pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson (Perdana, 2016).

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan serangkaian uji statistika yang digunakan untuk membuktikan suatu penelitian dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak suatu hipotesa penelitian.

Adapun serangkaian uji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara bersama-sama antara variabel promosi jabatan dan variabel motivasi apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan BMT Nuansa Umat.

Adapun hipotesa uji F tersebut adalah:

- 1) Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya yaitu masing-masing variabel, promosi jabatan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat.
- 2) Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis a ( $H_a$ ), artinya masing-masing variabel, promosi jabatan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di BMT NU.



#### b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari nilai koefisien regresi, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel promosi jabatan dan variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Apabila  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  dan nilai prob  $> 0,05$  maka artinya masing-masing variabel, promosi jabatan dan motivasi, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat.
- 2) Apabila  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  dan nilai prob  $< 0,05$  maka artinya masing-masing variabel, promosi jabatan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di BMT Nuansa Umat.

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1997). artinya, suatu alat pengukur dapat dikatakan valid apabila telah digunakan dengan isi yang akan diuji, sehingga nantinya akan terlihat sejauh mana item-item yang akan diukur mencerminkan atribut yang hendak diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mencari data tersebut juga valid. Jika sudah bisa dikatakan valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 2007)

Besaran angka koefisien validitas tidaklah teralutinggi hanya berada sekitar 0,50 sudah bisa dikatakan valid. Atau minimal tidak kurang dari 0,20,

apabila kurang dari batas minimal maka bisa dikatakan tidak memuaskan.  
Berikut hasil uji validitas:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	Nilai R hitung	Nilai batas	Status
Promosi jabatan	1	1,000	0,2	Valid
	2	0,505	0,2	Valid
	3	0,521	0,2	Valid
	4	0,294	0,2	Valid
	5	0,399	0,2	Valid
	6	0,401	0,2	Valid
	7	0,272	0,2	Valid
	8	0,232	0,2	Valid
Motivasi	9	1,000	0,2	Valid
	10	0,203	0,2	Valid
	11	0,223	0,2	Valid
	12	0,439	0,2	Valid
	13	0,218	0,2	Valid
	14	0,242	0,2	Valid
	15	0,243	0,2	Valid
	16	0,260	0,2	Valid
Kinerja Karyawa n	17	1,000	0,2	Valid
	18	0,455	0,2	Valid
	19	0,654	0,2	Valid

	20	0,222	0,2	Valid
	21	0,420	0,2	Valid
	22	0,352	0,2	Valid
	23	0,352	0,2	Valid
	24	0,237	0,2	Valid
	25	0,326	0,2	Valid
	26	0,396	0,2	Valid
	27	0,316	0,2	Valid

Sumber: data diolah

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur apabila digunakan dalam dua kali percobaan, dan menghasilkan data yang relatif sama, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jadi reliabilitas menyangkut ketetapan alat ukur (Tanzeh, Metodologi Penelitian Praktis, 2011)

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas**

	KINERJA	X1	X2
KINERJA	16.1787109375	12.388671875	14.427734375
X1	12.388671875	31.71484375	14.07421875
X2	14.427734375	14.07421875	26.33984375

Sumber: data diolah



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum BMT Nuansa Umat Jawa Timur**

BMT Nuansa Umat (NU) lahir atas dasar keprihatinan terhadap kondisi perekonomian masyarakat di Kabupaten Sumenep, dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh masyarakat di Kabupaten Sumenep ini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tidak dibarengi dengan peningkatan taraf hidupnya. Hal inilah kemudian yang membuat pengurus nahdlatul Ulama prihatin. Pada tahun 2003 pengurus MWC NU Kecamatan Gapura memberikan tugas kepada Lembaga Perekonomian yang pada waktu itu jabatan ketua dipangku bapak Masyhudi, untuk mencanangkan program Penguatan ekonomi Kerakyatan untuk Kesejahteraan Masyarakat yang Mardhatillah.

Lembaga Keuangan Syariah yang terletak di Jl. Raya Gapura, Banjeru, Gapura Tengah, Gapura, Kabupaten Sumenep ini di awal berdirinya hanya bermodalkan semangat dan motivasi yang tinggi dengan tujuan membantu perekonomian usaha kecil dan mikro. Kerja keras dan dedikasi dari para pengelola pada tahun 2004 belum banyak membuahkan hasil. Berbagai langkah dan upaya terus dilakukan dengan semangat pengorbanan dan dedikasi yang maksimal selama 2 tahun BMT Nuansa Umat berdiri. Perkembangan yang terjadi jauh dari harapan, hal ini karena masyarakat yang mau bergabung dan menabung masih belum percaya sepenuhnya dan harus berpiirseribu kali untuk bergabung menjadi anggota BMT Nuansa Umat. Masyarakat sekitar BMT seringkali dihantui dengan kondisi koperasi masa lalu yang selalu gagal dan hanya menguntungkan pengurusnya saja. Kondisi

ini membuat pengurus hampir putus asa karena melihat perkembangan yang terjadi tidak sebanding dengan motivasi, dedikasi, dan pengorbanan pengurus (NU, 2021).

#### **b. Visi dan Misi**

Adapun visi dari BMT Nuansa Umat sendiri adalah:

Terwujudnya BMT Nuansa Umat yang Jujur, Amanah, dan Profesional sehingga Anggun dalam Layanan, Unggul dalam Kinerja menuju terbentuknya 100 Kantor Cabang pada Tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

Sedangkan misi dari BMT Nuansa Umat tertuang dalam sembilan misi, yaitu:

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.
- 2) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara Perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 4) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah, dan waqaf.
- 5) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
- 6) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
- 7) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.

- 8) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.

## 2. Deskripsi Responden

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan data-data yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan di BMT Nuansa Umat.

### a. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Pengelompokan Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	52%
Perempuan	31	48%
Total	64	100%

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 33 orang (52%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 31 orang (48%). Jadi, pekerja yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang dominan adalah laki-laki.

### b. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Pengelompokan Responden berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
------	--------	------------

17-20	0	0%
21-30	49	77%
31-40	12	18%
> 40	3	5%
Total	64	100%

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di BMT Nuansa Umat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori usia, dimana usia yang paling dominan berada pada rentang usia produktif, yaitu 21 sampai dengan 30 tahun dengan jumlah 49 orang (77%). Sedangkan usia 30 sampai 40 tahun berjumlah 12 orang (18%), dan sisanya sebanyak 3 orang berusia di atas 40 tahun.

### c. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Pengelompokan Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SD	0	0%
SMP	1	1%
SMA	21	33%
Sarjana	42	66%
Total	64	100%



Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden karyawan yang bekerja di BMT Nuansa Umat mayoritas lulusan perguruan tinggi dengan jumlah 42 orang (66%), sedangkan lulusan SMA berjumlah 21 orang (33%). Dan sisanya lulusan SMP dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden lulusan dari tingkat SD.

#### d. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Pengelompokan Responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	12	19%
1-3 Tahun	31	48%
3-5 Tahun	10	16%
> 5 Tahun	11	17%
Total	64	100%

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden karyawan BMT Nuansa Umat adalah 1 sampai 3 tahun dengan jumlah 31 orang (48%). Sedangkan karyawan yang baru masuk atau karyawan baru berjumlah 12 orang (19%). Karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun berjumlah 11 orang (17%). Dan sisanya karyawan dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun dengan jumlah 10 orang (16%).

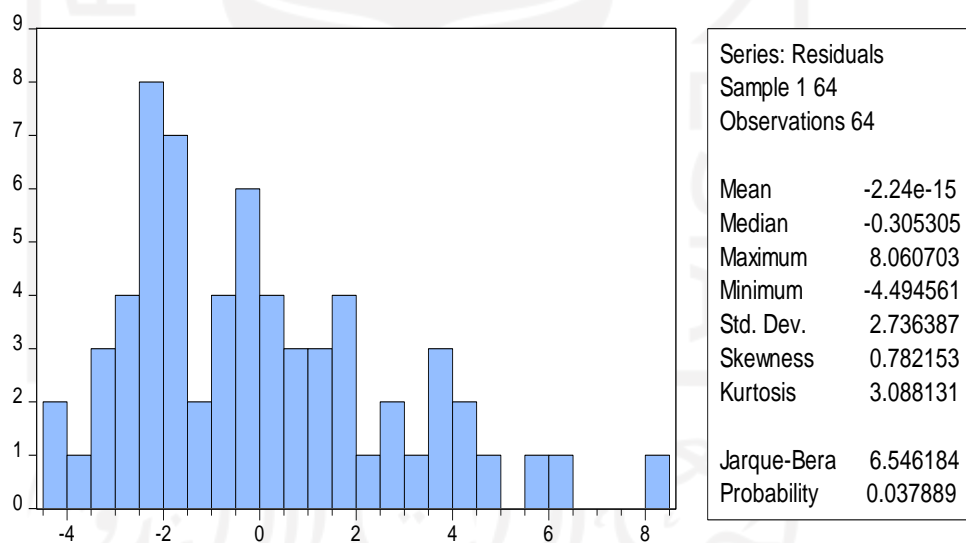
## B. Analisis Data

Hasil penelitian merupakan hasil dari analisa data berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terhadap sejumlah variabel yang dipakai dalam model regresi. Adapun hasilnya terdiri dari hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, hasil uji validitas dan realibilitas, serta hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengui kelayakan data penelitian agar dapat dilanjutkan pada uji statistik parametrik, yaitu uji regresi linier berganda. Adapun hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Jika nilai probabilitas Jarque-Bera lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal dan sebaliknya. Dari tabel uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari Jarque-Bera sebesar 6,54 dimana hal itu berarti lebih besar dari nilai taraf kepercayaan (0,05). Maka data hasil penelitian tersebut terdistribusi secara normal. Hipotesa yang telah

disusun dimana  $H_0$  tidak berpengaruh signifikan atau tidak terdistribusi secara normal dan  $H_a$  berpengaruh secara signifikan atau data terdistribusi normal, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variance Inflation Factors			
Date: 04/22/21 Time: 14:59			
Sample: 1 64			
Include Observations: 64			
Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.004994	136.4822	1.310826
X2	0.006013	148.7892	1.310826
C	17.65894	146.1434	NA

Sumber: data diolah

Dalam mengetahui apakah suatu variabel penelitian terbebas atau tidak dari gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation factor* (VIF), apabila nilai VIF kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 sebesar  $1,310826 < 10$  dan nilai variabel X2  $1,310826 < 10$  maka variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi tidak memiliki varians yang sama. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: White				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-120.7290	144.7057	-0.834307	0.4075
X1 <sup>2</sup>	0.029811	0.027883	1.069146	0.2894
X1 <sup>2</sup> X2	-0.109052	0.045378	-2.403202	0.0195
X1	3.152990	3.634958	0.867408	0.3893
X2 <sup>2</sup>	0.035944	0.048255	0.744877	0.4594
X2	1.523061	4.67582	0.325609	0.7459
R-squared	0.137795	Mean dependent var		7.370815
Adjusted R-squared	0.063466	S.D dependent var		10.73530
S.E of regression	10.38905	Akaike info criterion		7.608441
Sum squared resid	6260.074	Schwarz criterion		7.810837
Log likelihood	-237.4701	Hannan-Quinn criter		7.688175
F-statistic	1.853869	Durbin-Watson stat		1.839943
Prob(F-statistic)	0.116605			

Sumber: data diolah

Dalam uji heteroskedastisitas di atas, jika nilai probnya  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai probnya  $> 0,05$  tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji White, diketahui nilai probnya sebesar  $0,116605 > 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.653836	Prob. F(2,59)	0.5238
Obs*R-squared	1.387734	Prob. Chi-Squared (2)	0.4996

Sumber: data diolah

Dalam sebuah uji autokorelasi, jika nilai prob. chi square (2) lebih dari  $0,05$  maka data tersebut lolos uji autokorelasi. Dalam tabel penelitian di atas dapat diketahui bahwa nilai prob sebesar  $0,4996 > 0,05$  dimana artinya tidak terjadi gejala autokorelasi dalam model penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengukuran kekuatan hubungan antara variabel promosi jabatan dan motivasi kerja dilakukan dalam analisis regresi. Adapun persamaan matematis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_nx_n$$

Berdasarkan hasil uji evIEWS 10 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Dependent Variable: KINERJA				
Method: Least Squares				
Date: 04/21/21 Time: 15:44				
Sample: 1 64				
Included observations: 64				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.193410	0.070670	2.736815	0.0081
X2	0.444408	0.077546	5.730902	0.0000
C	12.34064	4.202255	2.936672	0.0047
R-squared	0.544413	Mean dependent var		47.59375
Adjusted R-squared	0.529475	S.D. dependent var		4.054074
S.E. of regression	2.780884	Akaike info criterion		4.929155
Sum squared resid	471.7321	Schwarz criterion		5.030353
Log likelihood	-154.7330	Hannan-Quinn criter.		4.969022
F-statistic	36.44656	Durbin-Watson stat		2.131993
Prob (F-statistic)	0.000000			

Sumber: data diolah

maka, apabila dimasukkan terhadap hasil dari uji regresi linier berganda menjadi sebagai berikut:

$$y = 12.34064 + 0.193410 + 0.444408$$

berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa setiap kenaikan X satu satuan maka akan diikuti kenaikan Y satu satuan. Sebaliknya, jika nilai koefisien negatif, maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan X satu satuan maka akan mengurangi nilai Y satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan. Persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 12.34064 bermakna jika nilai promosi jabatan ( $x_1$ ) dan motivasi jabatan ( $x_2$ ) konstan, maka C akan meningkat sebesar 12.34064.

b. Koefisien  $X_1$

Jika variabel promosi jabatan ( $x_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan sementara motivasi kerja konstan, maka hal ini akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.193410 atau 19%.

c. Koefisien  $X_2$

Jika variabel motivasi kerja ( $x_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan sementara promosi jabatan konstan, maka hal ini akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.444408 atau 44%.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

**Tabel 4.9 Hasil Uji F**

F-statistic	36.44656
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: data diolah

$$F \text{ tabel} = 3,145258$$

$$F \text{ hitung} > F \text{ tabel dan prob } 0,05$$

$$36,44656 > 3,145258$$

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari tabel di atas apabila prob nilainya kurang 0,05 maka seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Maka dari data yang telah diolah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel x1 dan x2 berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga dalam hipotesa yang telah disusun memiliki kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya promosi jabatan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

b. Hasil Uji T

**Tabel 4.10 Hasil Uji T**

Variable	Coefficien t	Std.Error	t-Statistic	Prob
C	12.34064	4.202255	2.936672	0.0047
X1	0.193410	0.070670	2.736815	0.0081
X2	0.444408	0.077546	5.730902	0.0000

Sumber: data diolah

T tabel 1,998972

T hitung > T tabel dan prob < 0,05

X1 = T hitung > T tabel

= 2,736815 > 1,998972

X2 = T hitung > T tabel

= 5,730902 > 1,998972

Dari hasil tabel di atas, jika di kolom prob. nilainya kurang dari 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Nilai t pada masing-masing variabel di atas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil analisis data statistik deskriptif pada data di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa:



1. Nilai probabilitas variabel promosi jabatan adalah 0,0081 dan t-hitung variabel promosi jabatan adalah  $2,736815 > 1,998972$ . Maka secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai probabilitas variabel motivasi adalah 0,0000 dan t-hitung variabel motivasi adalah  $5,730902 > 1,998972$ . Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi pada hipotesa yang telah penulis susun di bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **C. Pembahasan**

penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi jabatan ( $x_1$ ) dan motivasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) di BMT Nuansa Umat, dimana hal tersebut telah disimpulkan dalam hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini menyimpulkan  $H_0$  ditolak promosi jabatan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesa kedua  $H_a$  diterima promosi jabatan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat dilakukan kesimpulan sebagai berikut:

#### **1. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Secara garis besar, promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang telah disusun dalam sub bab hipotesis. Karena setiap karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan tentu akan sangat dengan senang hati apabila bisa memperoleh promosi ke posisi yang lebih tinggi. Tentunya perpindahan posisi tersebut juga dibarengi dengan semakin banyak tanggung jawab yang harus dipenuhi dan dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Dalam hal ini, sesuai dengan pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar peluang karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dimana dengan semakin tingginya posisi tersebut juga dibarengi dengan semakin besar pula kewajiban, hak status, dan juga penghasilan. Senada dengan hal itu, Virgina Maulidiah Septiani menyimpulkan dalam artikelnya bahwasanya promosi jabatan di Badan Pengawas Keuangan (BPK RI) perwakilan Sulawesi Utara telah dilaksanakan secara baik, sehingga karyawan di sana bisa bekerja dengan hasil yang maksimal.

Terlihat dalam hasil uji F dalam bab sebelumnya bahwa apabila nilai prob kurang dari 0,05 maka variabel X1 yaitu promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada uji T juga dihasilkan analisis data berupa  $T_{hitung} 2,736815 > T_{tabel} 1,998341$  dan nilai prob  $< 0,05$  maka variabel X1 promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu perusahaan dimaksudkan untuk terus meningkatkan dan menumbuhkan semangat para karyawan agar menghasilkan output dan perilaku kerja yang baik sesuai dengan target dan apa yang dikehendaki oleh perusahaan, dengan maksud meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Arum Manoppa dan Mirzas Saiyadin merumuskan promosi sebagai penugasaan kembali seseorang dengan kenaikan jabatan yang dibarengi dengan tanggungjawab dan status, biasanya dengan kenaikan penghasilan, sungguhpun tidak selalu naik penghasilannya (Nawawi, 2011).

Pada penelitian yang lain, yang dilakukan oleh Suharni Rahayu dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Garuda Metalindo”, dalam penelitian tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah 0,335 berarti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sedang. Persamaan regresi sebesar 0,397 pada variabel promosi jabatan, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,397 satuan pada promosi jabatan. Sehingga dalam hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan (Rahayu, 2017).

Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan juga penelitian terdahulu, yaitu promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam hasil penelitian ini, menyebutkan bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa bahagia, merasa senang dalam bekerja, dan juga siap melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sehingga dampak positif bagi perusahaan adalah bisa mencapai tujuan perusahaan dan juga menciptakan suasana yang kondusif, ceria, dan juga kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan. Setiap karyawan tentu mempunyai cara masing-masing dalam memotivasi dirinya sendiri agar terus fokus terhadap tanggung jawab dan kewajibannya. Akan tetapi, terkadang juga ada sebagian karyawan yang perlu didorong dari luar dirinya sendiri, agar bisa mengeluarkan potensi dirinya secara maksimal. Maka tentu di sini diperlukan adanya motivasi dari pihak perusahaan agar semua karyawan bisa bekerja secara maksimal.

Pada hasil uji F dalam bab sebelumnya bahwa apabila nilai prob kurang dari 0,05 maka variabel  $X_2$  yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada uji T juga dihasilkan analisis data berupa  $T_{hitung}$

$5,730902 > T_{\text{tabel}} 1,998341$  dan nilai prob  $< 0,05$  maka variabel X2 motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kejayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” menyimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Potu, motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sebuah sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sehingga mereka bisa termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian, perhatian, bonus dan tunjangan dari perusahaan. Apabila termotivasi untuk memberikan yang terbaik, maka kinerja karyawan akan meningkat (Potu, 2013).

Selarasa dengan hal tersebut, John W Santrock mengatakan bahwa motivasi merupakan proses pemberian semangat, arahan, dan kegigihan kepada seseorang, sehingga seseorang yang diberi motivasi tersebut menjadi penuh energi, terarah, dan tahan lama. Tinggi rendahnya motivasi kerja pada setiap karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi kepada karyawan tersebut. Hal ini senada dengan fungsi dari motivasi itu sendiri. Menurut Hamalik, motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambatnya suatu pekerjaan. Artinya, apabila seorang karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau lama dalam menjalankan tugasnya, maka bisa dipastikan karyawan tersebut membutuhkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri, lingkungan terdekat, ataupun dari pihak perusahaan itu sendiri.

Maka kesimpulan dari penelitian ini sama dengan teori dan juga penelitian terdahulu, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga mempunyai peran penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya yang maksimal di perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dan dalam data hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $36,44656 > 3,145258$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, dan secara parsial dari dua variabel X tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas variabel promosi jabatan adalah 0,0081 dan t-hitung variabel promosi jabatan adalah  $2,736815 > 1,998972$ . Maka secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai probabilitas variabel motivasi adalah 0,0000 dan t-hitung variabel motivasi adalah  $5,730902 > 1,998972$ . Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, dimana promosi jabatan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian, bahwa kedua variabel pada penelitian ini bisa menjadi rujukan bagi pihak lembaga keuangan untuk memberikan *reward* terhadap karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, sehingga para karyawan di lembaga keuangan tersebut akan terus termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Salah satu faktor yang dijadikan motivasi kerja adalah kenaikan posisi jabatan, karena dengan semakin tinggi posisi jabatan seorang karyawan, maka hal itu akan dibarengi juga kenaikan pendapatan dan juga tanggung jawab.

## B. Saran

Melihat hasil data penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Gapura” maka perlu ada beberapa perbaikan terkait dengan topik penelitian yang penulis peroleh dari data penelitian di lapangan. Penulis akan memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, saran tersebut adalah sebagai berikut:

Kepada pihak direksi manajemen BMT Nuansa Umat Gapura, dapat memanfaatkan program kenaikan jabatan bagi karyawan yang memang benar-benar mempunyai dedikasi dan tanggung jawab tinggi terhadap lembaga keuangan, dan juga bisa melaksanakan kewajibannya sesuai dengan target. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan hasil maksimal yang bisa ia berikan terhadap lembaga keuangan. Mengingat terdapat banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja dari seorang karyawan di BMT. Bersaing secara sehat antar sesama karyawan dengan tujuan memberikan hasil yang maksimal terhadap lembaga keuangan merupakan suatu keuntungan terhadap lembaga keuangan itu sendiri. Karena dengan persaingan yang sehat guna mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi, maka kualitas SDM akan ikut meningkat dengan sendirinya. Sehingga SDM yang dimiliki akan siap bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

Motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap BMT. Karena dibalik karyawan yang mampu memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan, maka tentu terdapat beberapa faktor yang melatarbelakanginya. Karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk terus memberikan kinerja yang tinggi yang ia bisa berikan tentu patut untuk diberi apresiasi yang tinggi pula oleh pihak lembaga keuangan. Jajaran direksi juga kiranya perlu untuk terus memberikan motivasi kerja terhadap para karyawan, dengan begitu maka tentu para karyawan akan merasa kinerja yang mereka berikan mendapat dukungan

untuk terus selalu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan target lembaga keuangan itu sendiri.





## DAFTAR PUSTAKA

- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Prof. Dr. Sudarwan. (2004). *Ekonomi Sumber Daya*. Bandung: CV, Pustaka Setia.
- Mursi, Dr. Abdul Hamid. (1997). *SDM yang produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Hadist*. Jakarta: Gema Insani.
- Aryani, Yunita, et al. (2010). *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resource and General Affairs PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup*. Jurnal Manajemen dan organisasi.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. (2001). *Bank Syariah dari Teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Junaidy, Abdul Basith. (2014). *Asa Hukum Ekonomi dan Bisnis Islam*. Surabaya: Cahaya Intan.
- Sumiyanto, Ahmad. (2008). *BMT Menuju Koperasi Modern*. Yogyakarta: DEBETA.
- Ridwan, Muhammad. (2004). *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press.
- Masyitoh, Novita Dewi. (2018). *Analisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) atas Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal wa Tamwil (BMT)* Jurnal Vol; V
- Rizky, Awalil. (2007). *Fakta dan Prospek Baitul Maal wa Tamwil*. Yogyakarta: UCY Press.

- Triton. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta: Tugu Publisher
- Madjid, Nurcholish, (1995). *Islam Agama Kemanusiaan: Membangung Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia*. Jakarta: Paramadina.
- Tasmara, Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti prima Yasa.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, John W. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Fitri, H. Wahyu. (2016). Tujuan Pemberian Motivasi. *Jurnal Pemberian Motivasi kerja*.
- Oemar, Hamalik. (2007). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Manulang, M. (1973). Pengantar Ekonomi Perusahaan. Medan: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Pandji. (2004). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soedarmayanti. (2001). Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandarmaji.
- Animun J.S.D, Sepang J.L, Uhing J.L. (2017). *Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero) tbk cabang Manado*. Jurnal EMBA.
- Rahayu, Suharni. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo*. Jurnal Kreatif.
- Septiani, Virgina Maulidiah. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA.
- Zainuri Mundakir. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Business Management Analysis Journal (BMAJ).
- basriani Agustin, Martina. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru*. Jurnal Menara Ilmu.
- Nurchayani N.M, Adnyani I.G.A.D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening*. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Ritonga A.H, Lubis A.A. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plant Kantor cabang Medan*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik.
- Nurasnita, Lokot Muda Harahap. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut* Jurnal Plans Volume 3 No. 2
- I Gede Wayan Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng Bisma*: Jurnal Manajemen vol. 5 No. 1
- Fotis Kitsios, Maria Kamarotou. (2021). *Job Satisfaction Behind Motivation: An Empirical Study in Public Health Workers* Heliyon.
- Huda Nurul, Heykal Mohammad. (2010). *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

- Sudarsono Heri. (2007). *Bank dan lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Saputra, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Palembang: Stikes Mitra Adiguna Palembang.
- S, Siyoto & M.A, Sodik. (2015). *Dasar metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Msi, Hardani, Sp.D dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Moeloeng, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Perdana, Echo K. (2016). *Olah data Skripsi dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deni Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Ramaja Posdakarya.
- Husain Usman, Purnomo. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksaran.
- Saifuddin Azwar. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- [Http://nugapura.or.id/2019/08/07/mengenal-bmt-nu-1-sejarah-dan-mula-perjalanan/](http://nugapura.or.id/2019/08/07/mengenal-bmt-nu-1-sejarah-dan-mula-perjalanan/)
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Tanzeh. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

## LAMPIRAN

### II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara.

Kriteria Penilaian:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

NO	INDIKATOR VARIABEL PROMOSI JABATAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
2	Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan					
3	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi					
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
6	Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan					

	saya dalam mendapatkan promosi jabatan					
7	Saya merasa senang dengan penilaian hasil kerja tahunan digunakan sebagai dasar kenaikan jabatan					
8	Saya merasa senang dengan pegawai berprestasi dengan baik mendapatkan penghargaan dari atasan					
9	Saya merasa senang dengan penghargaan atasan atas kerja keras selama bekerja di kantor					
10	Promosi jabatan dapat meningkatkan kemampuan pekerjaan saya					
11	Promosi jabatan merupakan hadiah untuk karyawan berprestasi dan pengakuan atas kemampuannya					
12	Semua karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan promosi					
13	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan tersedianya jabatan yang kosong					
14	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					

NO	INDIKATOR VARIABEL MOTIVASI	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan					

2	Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan						
3	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan						
4	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi						
5	Penghargaan dalam pekerjaan memotivasi karyawan untuk bekerja keras						
6	Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan						
7	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan						
8	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat						
9	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya						
10	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan						
11	Pujian yang diberikan pemimpin kepada saya membuat saya lebih semangat dalam bekerja						
12	Terjalannya kerja sama yang baik antar karyawan membuat saya lebih nyaman dalam bekerja						
13	Pencapaian target perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja						

NO	INDIKATOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan					
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan					
7	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
8	Mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja					
9	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya					
10	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
11	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					



**Lampiran 2**

IDENTITAS RESPONDEN						
No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja
1	Bambang Ansaldi	Laki-laki	33	SMA	Juru Tagih	5 thn
2	Dana Rusdi	Laki-laki	31	S1	Juru Lasisma	1 thn
3	Detha Dewi M	Perempuan	28	SMA	Kepala Cabang	9 thn
4	Akhmad Zaini	Laki-laki	27	S1	Juru Lasisma	3 bln
5	Ubaidillah	Laki-laki	26	SMA	Bagian Lasisma	2 thn
6	Sariyanto	Laki-laki	27	SMA	Bagian Pembiayaan	4 thn
7	Fahirotul QOmaria	Perempuan	23	S1	Staff Layanan Anggota	1 thn
8	Atmawi	Laki-laki	29	SMA	Kepala Cabang	7 thn
9	Nur Hayat Wahyudi	Laki-laki	21	SMA	Juru Tagih	1 thn
10	Ismiyani Imama	Perempuan	32	S1	Bagian Keuangan dan Admin	4 thn
11	Fauzi	Laki-laki	28	SMA	Bagian Tabungan	3 thn
12	Qurrotul	Perempuan	23	S1	Teller	2 thn

	Aini	n				
13	Salman Al Farisi	Laki-laki	23	S1	Juru Tabungan	5 bln
14	Erpan Efendi	Laki-laki	33	S1	Bagian Tabungan	4 thn
15	Ahmad Rasyid	Perempuan	43	SMA	Bagian Pembiayaan	4 thn
16	Tabah Restu M	Laki-laki	27	S1	Lasisma	1 thn
17	Luqman El Hakim	Laki-laki	32	S1	Kepala Cabang	3 thn
18	Lailatul Jamilah S	Perempuan	28	S1	Bagian Keuangan	4 thn
19	Eko Apriyani	Perempuan	24	S1	Teller	1 thn
20	Fera Septiya	Perempuan	29	S1	Kepala Cabang	3 thn
21	Muhammad Kholis	Laki-laki	25	S1	Juru Tagih	2 thn
22	Maria Ulfa	Perempuan	25	S1	Bagian Keuangan	1 thn
23	Syarif Hidayat	Laki-laki	24	S1	Bagian Tabungan	5 bln
24	Fathorrozi	Laki-laki	27	S1	Bagian Pembiayaan	2 thn
25	Fitriyani	Perempuan	25	S1	Teller	2 thn
26	Ikbal Risandi	Laki-laki	22	S1	Juru Tagih	4 bln
27	Arif	Laki-laki	24	S1	Bagian	4 bln

	Setiawan				Pembiayaan	
28	Muhammad Ilyas	Laki-laki	29	S1	Kepala Cabang	3 thn
29	Anni Rifqayul L.	Perempuan	23	S1	Teller	5 bln
30	Siti Zakiyah	Perempuan	30	SMA	Bagian Keuangan	8 thn
31	Ibnu Aqil	Laki-laki	27	SMA	Juru Tabungan	3 thn
32	Nur Azizah	Perempuan	26	S1	Staf Layanan	1 thn
33	Nurul Qomariyah	Perempuan	21	S1	Teller	4 bln
34	Junaidi	Laki-laki	35	SMA	Kepala Cabang	6 thn
35	Ahmad Kurniawan	Laki-laki	34	SMA	Bagian Tabungan	5 thn
36	Faishal	Laki-laki	27	SMA	Juru Tabungan	3 thn
37	Mariyatul Fitriyah	Perempuan	26	S1	Bagian Lasisma	3 thn
38	Fitriyani	Perempuan	23	SMA	Juru Lasisma	4 bln
39	Eka Ratna W.	Perempuan	29	S1	Juru Tabungan	3 thn
40	Mohlis Ansori	Laki-laki	29	S1	Juru Tagih	3 thn

41	Buwami	Perempuan	32	S1	keuangan	10 thn
42	Diana Nur Afika	Perempuan	23	S1	Layanan	1 thn
43	Syaiful Rahman	Laki-laki	41	S1	Bagian Tabungan	4 thn
44	Arsono	Laki-laki	37	SMP	Pembiayaan	3 thn
45	Fitrotus Sa'adah	Perempuan	31	S1	Bagian Keuangan	7 thn
46	Khofidatur R.	Perempuan	25	S1	Layanan anggota	1 thn
47	Watsiqatul Millati	Perempuan	24	S1	Bagian Lasisma	1 thn
48	Zulfatul Lailiyah	Perempuan	21	SMA	Teller	2 bln
49	Rihnawi	Laki-laki	22	SMA	Tabungan	5 bln
50	Hendro Maryanto	Laki-laki	38	SMA	Juru tabungan	2 thn
51	Admawi	Laki-laki	56	SMA	Tabungan	5 thn
52	Susi Susanti	Perempuan	28	S1	Kepala Cabang	4 thn
53	Hanifah Fauziyah	Perempuan	22	S1	Teller	5 bln
54	Noviana	Perempuan	26	S1	Keuangan	2 thn
55	Moh. Hayat	Laki-laki	25	SMA	pembiayaan	5 thn
56	Moh. Rendra S.	Laki-laki	27	S1	Lasisma	1,5 thn

57	Syarifatul jannah	Perempuan	31	SMA	Teller	12 thn
58	Devi Alfi	Perempuan	29	S1	Staff admin	4 thn
59	Yuli	Perempuan	28	S1	Akuntansi	7 thn
60	Titik Kurnia S.	Perempuan	25	S1	Administrasi	4 bln
61	Nur Aini	Perempuan	30	S1	Administrasi	12 thn
62	Mohamad Harsono	Laki-laki	27	S1	Juru Tabungan	3 thn
63	Dendy Irawan	Laki-laki	27	S1	Juru Tabungan	4 thn
64	Saiful Eri	Laki-laki	25	S2	Juru Tagih	3 thn

UNIVERSITAS  
MESIA  
الجامعة الإسلامية  
الاستدرا الأندونيسية

### Lampiran 3

Promosi Jabatan														
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	$\Sigma$
4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	56
4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	3	4	58
5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	63
5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	55
3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	61
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	57
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	67
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
5	5	5	2	1	1	4	5	5	4	4	3	2	1	47
5	5	5	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4	4	52
5	5	5	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4	4	52
5	5	5	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4	4	52
5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	61
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	56



4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	52
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	52
5	4	4	3	3	2	4	5	4	3	5	5	2	4	53
5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	62
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	64
4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	51
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	61
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	62
3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	39
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	52
1	3	4	3	1	1	1	4	5	2	4	5	4	4	42
4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	58
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	59
5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	62



#### Lampiran 4

Motivasi													
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	$\Sigma$
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	59
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	58
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	51
4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	50
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	62
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	49
1	4	4	5	2	4	3	2	1	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	51
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	51
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	55
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48
4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	58
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	53
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	58
4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	51
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	59
4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	50
3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	58
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	57
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	54
3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	54
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	59
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	62
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	52
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	52
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49

4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	49
5	5	3	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	50
5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	50
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	54
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	60

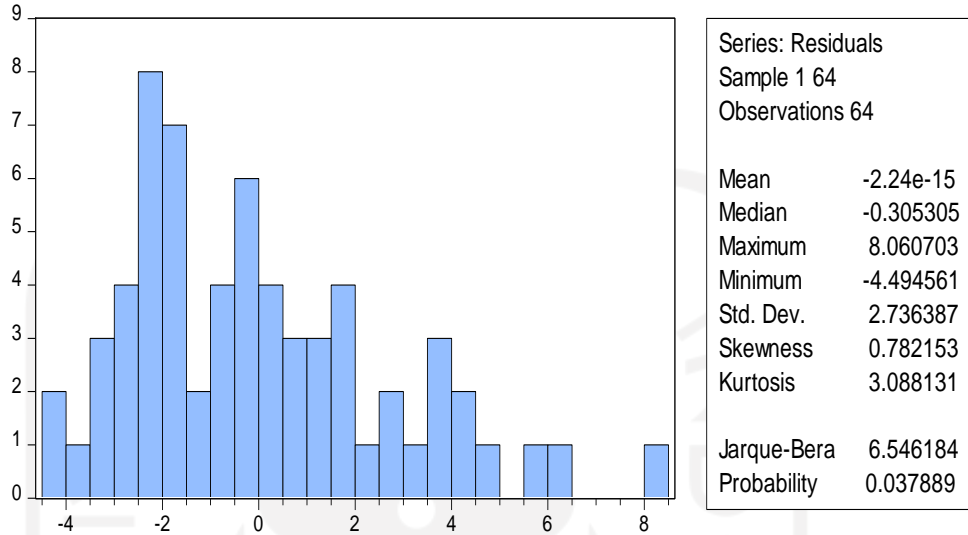




4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	44
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	51
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	50
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	51
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52

## Lampiran 6

### Hasil Uji Normalitas



### Hasil Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors			
Date: 04/22/21 Time: 14:59			
Sample: 1 64			
Include Observations: 64			
Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.004994	136.4822	1.310826
X2	0.006013	148.7892	1.310826
C	17.65894	146.1434	NA

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-120.7290	144.7057	-0.834307	0.4075
X1^2	0.029811	0.027883	1.069146	0.2894
X1^X2	-0.109052	0.045378	-2.403202	0.0195
X1	3.152990	3.634958	0.867408	0.3893
X2^2	0.035944	0.048255	0.744877	0.4594
X2	1.523061	4.67582	0.325609	0.7459
R-squared	0.137795	Mean dependent var		7.370815
Adjusted R-squared	0.063466	S.D dependent var		10.73530
S.E of regression	10.38905	Akaike info criterion		7.608441
Sum squared resid	6260.074	Schwarz criterion		7.810837
Log likelihood	-237.4701	Hannan-Quinn criter		7.688175
F-statistic	1.853869	Durbin-Watson stat		1.839943
Prob(F-statistic)	0.116605			

### Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.653836	Prob. F(2,59)	0.5238



Obs*R-squared	1.387734	Prob. Chi-Squared (2)	0.4996
---------------	----------	--------------------------	--------

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: KINERJA				
Method: Least Squares				
Date: 04/21/21 Time: 15:44				
Sample: 1 64				
Included observations: 64				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.193410	0.070670	2.736815	0.0081
X2	0.444408	0.077546	5.730902	0.0000
C	12.34064	4.202255	2.936672	0.0047
R-squared	0.544413	Mean dependent var	47.59375	
Adjusted R-squared	0.529475	S.D. dependent var	4.054074	
S.E. of regression	2.780884	Akaike info criterion	4.929155	
Sum squared resid	471.7321	Schwarz criterion	5.030353	
Log likelihood	-154.7330	Hannan-Quinn criter.	4.969022	
F-statistic	36.44656	Durbin-Watson stat	2.131993	
Prob (F-statistic)	0.000000			

### Hasil Uji F

F-statistic	36.44656
Prob(F-statistic)	0.000000

### Hasil Uji T

Variable	Coefficien t	Std.Error	t-Statistic	Prob
C	12.34064	4.202255	2.936672	0.0047
X1	0.193410	0.070670	2.736815	0.0081
X2	0.444408	0.077546	5.730902	0.0000