

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MUAMALAT KOTA TASIKMALAYA**

Oleh:

**Ulfa Ulfiana
4122.4.15.11.0112**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MUAMALAT KOTA TASIKMALAYA**

Oleh

Ulfa Ulfiana
4122.4.15.11.0112

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

DR. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ulfa Ulfiana
NIM : 4122.4.15.11.0112
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademk Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain , kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dbuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai aki bat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 02 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Ulfa Ulfiana
NIM:4122.4.15.11.0112

ABSTRACT

Ulfa Ulfiana 2019, Title: "The effect Promotion of position the employee work achievement at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City". Thesis program of bachelor of faculty of economics study studies program of Uniiversity of Winaya Mukti.

Under the guidance: HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

In this study there are two variables namely the variable X (Promotion of position) and the Y variable (Work achievement). This research was conducted to determine the Promotion of position at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City. Work achievement at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City.

The method used in this research is descriptive verification method with a quantitative approach. By using this research method a significant relationship will be found between the variables studied so that conclusions that will clarify the picture of the object under study. The quantitative approach in this study was used to examine the effect Promotion of position against the Work achievement at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City. The data used are primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires (questionnaire), and literature. The hypothesis of this study is that there is an The effect Promotion of position the employee work achievement at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City. To measure the magnitude of the influence of these variables used simple linear regression, Pearson correlation coefficient, coefficient of determination and residual values with the help of IBM SPSS computer application program.

Based on the results of data analysis using a statistical method that is simple linear regression, the coefficient of determination (KD) of 47,74% was obtained with a correlation coefficient of 0,691%. Based on these results it can be concluded that Promotion of position affect the employee woek achievement at PT Bank Muamalat Tasikmalaya City.

Keywords: Promotion of position and Work achievement

ABSTRAK

Ulfa Ulfiana 2019. Judul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya”. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti.

Dibawah bimbingan: HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Variabel X (Promosi Jabatan) dan variabel Y (Prestasi Kerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Promosi Jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya, Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis untuk membahas rumusan masalah bagaimana Promosi Jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya, dan verifikatif analisis untuk membahas rumusan masalah seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesiner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS*.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu Regresi Linier sederhana, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 47,74% dengan nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,691%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci : Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Pretasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Selama penulisan ini tentunya penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung,
2. DR. H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP., M.M.,CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung,
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., M.M ., CHRA selaku wail dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung,
4. Ibu Herni Siryani, SE., SI.Kom ., M.M selau ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung,
5. HJ. Winna Roswinna, SE.,MM.,CTA selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusun Skripsi ini,

6. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya yang banyak membantu memberikan kesempatan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini,
7. Kedua orang tua dan keluarga saya tercinta, yang penuh kesabaran dan kasih sayang telah mendidik serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha,
8. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan memberi bantuan baik moril ataupun materil,
9. Rekan-rekan seperjuangan, terutama sahabat (Nurul Wafa, rinrin Yuliani, Seliawati) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk penulis.

Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan dan doanya, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan, dan memberikan petunjuk-Nya pada kita semua. Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung, 02 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|----------------------|-----|
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| LEMBAR PERNYATAAN | |
| ABSTRACT | |
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | x |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|---|
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 2.1 Identifikas dan Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 4 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 3.1 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 4.1 Kegunaan Hasil Penelitian..... | 6 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

| | |
|---|----|
| 2.1. Kajian Pustaka..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen..... | 8 |
| 2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| 2.1.4. Pengertian Promosi Jabatan..... | 11 |
| 2.1.5 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan..... | 13 |
| 2.1.6 Syarat – Syarat Promosi Jabatan..... | 14 |
| 2.1.7. Jenis – Jenis Promosi Jabatan..... | 16 |
| 2.1.8. Asas – Asas Promosi Jabatan..... | 17 |
| 2.1.9. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan..... | 18 |
| 2.1.10 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan..... | 19 |
| 2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja..... | 20 |
| 2.1.12 Metode Penilaian Prestasi Kerja Karywan..... | 22 |
| 2.1.13 Faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja..... | 23 |
| 2.1.14 Hambatan-Hambatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja..... | 24 |
| 2.1.15 Dimensi dan Indikator Pretasi Kerja..... | 25 |
| 2.1.16 Hubungan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja..... | 26 |

Halaman

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1.17 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.2. Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.3. Hipotesis | 32 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Metode yang digunakan..... | 33 |
| 3.1.1 Analisis Data..... | 34 |
| 3.1.2 Populasi..... | 35 |
| 3.1.3 Sampel..... | 36 |
| 3.1.4 Skala Pengukuran..... | 36 |
| 3.2 Operasional Variabel | 39 |
| 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data..... | 41 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| 3.5 Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis..... | 42 |
| 3.5.1 Rancangan Analisis | 42 |
| 3.5.2 Pengujian Hipotesis | 45 |
| 3.5.2.1 Koefisien Korelasi | 46 |
| 3.5.2.2 Koefisien Determinasi | 47 |
| 3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 48 |
| 3.5.2.4 Uji t (Parsial)..... | 48 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 50 |
| 4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Muamalat Indonesia..... | 50 |
| 4.1.1.2 Visi dan Misi PT Bank Muamalat Indonesia | 53 |
| 4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha | 53 |
| 4.1.2.1 Produk Penghimpun Dana (<i>Funding Product</i>) | 53 |
| 4.1.2.2 Produk Penanaman Dana (<i>Investment Product</i>)..... | 57 |
| 4.1.2.3 Produk Jasa (<i>Service Product</i>) | 58 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya .. | 61 |

Halaman

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4.1.3.1 Uraian Pekerjaan | 63 |
| 4.1.4 Kepegawaian..... | 69 |
| 4.1.5 Fasilitas Yang Dimiliki | 72 |

| | |
|--|-----|
| 4.1.5.1 Fasilitas Operasional | 72 |
| 4.1.5.2 Fasilitas Umum | 73 |
| 4.2 Pembahasan..... | 73 |
| 4.2.1 Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya..... | 73 |
| 4.2.2 Pelaksanan Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya..... | 87 |
| 4.2.3 Analisis Data..... | 101 |
| 4.2.3.1 Uji Validitas | 101 |
| 4.2.3.2 Uji Reabilitas..... | 103 |
| 4.2.3.3 Koefisien Korelasi..... | 104 |
| 4.2.3.4 Koefisien Determinasi..... | 105 |
| 4.2.3.5 Regresi Linier Sederhana | 107 |
| 4.2.3.6 Uji t (Parsial) | 108 |
| 4.2.4 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan | 110 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 111 |
| 5.2 Saran | 112 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Bobot Nilai | 37 |
| Tabel 3.2 Kategori Nilai..... | 38 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel..... | 39 |
| Tabel 3.4 Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi | 46 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin | 69 |
| Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia..... | 70 |
| Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 71 |
| Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja | 72 |
| Tabel 4.5 Kategori Nilai..... | 74 |
| Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai: Kejujuran merupakan salah satu prinsip saya | 74 |
| Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai: Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya..... | 75 |
| Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai: Saya selalu mentaati prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan ini | 76 |
| Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja | 77 |
| Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai: Penilaian prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi jabatan..... | 78 |
| Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki Prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan..... | 79 |
| Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai: Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja..... | 80 |
| Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai: Promosi yang diberikan atas dasar loyalitas..... | 81 |
| Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai: Saya tidak akan | |

| | |
|---|----|
| menyelewengkan wewenang yang saya miliki | 82 |
| Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai: Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa di promosikan..... | 83 |
| Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai: Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa di promosikan..... | 84 |
| Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai: Pendidikan merupakan salah satu syarat pertimbangan untuk promosi..... | 85 |
| Tabel 4.18 Rekapitulasi Promosi Jabatan | 86 |
| Tabel 4.19 Kategori Nilai..... | 88 |
| Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedure) yang ditentukan | 88 |
| Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kualitas kerja yang memuaskan..... | 89 |
| Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai: Saya ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan..... | 90 |
| Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai: Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan..... | 91 |
| Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai: Saya bersikap responsif terhadap arahan kerja dari atasan | 92 |
| Halaman | |
| Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai: Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian | 93 |
| Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai: Saya mampu beradaptasi dengan situasi kerja diperusahaan..... | 94 |
| Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai: Saya berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja..... | 95 |
| Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai: Saya berusaha bersikap positif terhadap permasalahan yang timbul dalam bekerja | 96 |
| Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai: Setiap mengadakan rapat, | |

| | |
|---|-----|
| saya ikut serta dalam memecahkan masalah | 97 |
| Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai: Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu | 98 |
| Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai: Kehadiran Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya | 99 |
| Tabel 4.32 Rekapitulasi Prestasi Kerja Karyawan | 100 |
| Tabel 4.33 Uji Validitas Promosi Jabatan | 101 |
| Tabel 4.34 Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan..... | 102 |
| Tabel 4.35 Uji Reabilitas Promosi Jabatan | 103 |
| Tabel 4.36 Uji Reabilitas Prestasi Kerja Karyawan | 103 |
| Tabel 4,37 Koefisien Korelasi..... | 104 |
| Tabel 4.38 Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi | 105 |
| Tabel 4.39 Koefisien Determinasi..... | 106 |
| Tabel 4.40 Regresi Linier Sederhana | 107 |
| Tabel 4.41 Uji t (Parsial) | 109 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 31 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya..... | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pernyataan Kuesioner Variabel X Promosi Jabatan
2. Pernyataan Kuesioner Variabel Y Prestasi Kerja Karyawan
3. Jawaban responden Mengenai Promosi Jabatan
4. Jawaban responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan
5. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan dengan menggunakan *IBM SPSS*
6. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan menggunakan *IBM SPSS*
7. Hasil Uji Reabilitas Promosi Jabatan menggunakan *IBM SPSS*
8. Hasil Uji Reabilitas Prestasi Kerja Karyawan menggunakan *IBM SPSS*
9. Hasil Koefisien korelasi menggunakan *IBM SPSS*
10. Hasil Koefisien Determinasi menggunakan *IBM SPSS*
11. Hasil Regresi Linier Sederhana menggunakan *IBM SPSS*
12. Hasil Uji t menggunakan *IBM SPSS*
13. Surat Pernyataan dari perusahaan
14. Data Profil

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta balas jasa. Karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pihak pimpinan harus memberikan motivasi salah satunya adalah target promosi jabatan.

Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal itu tidaklah mudah perlu pemahaman tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Strategi pengembangan SDM memiliki banyak cara salah satunya yaitu target promosi jabatan. Promosi Jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya Promosi Jabatan maka

karyawan merasa dihargai, merasa diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan memberikan kinerja terbaiknya dan dapat menambah tingkat loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut (Siagian, 2009:169) Promosi Jabatan adalah “Pemindahan Pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.”

Promosi jabatan apabila seorang karyawan di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran tanggung jawab dan level umumnya diberikan sebagai penghargaan hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau maka akan muncul permasalahan.

Bank Muamalat di Kota Tasikmalaya merupakan Bank Syariah. Bank Muamalat semakin hari menunjukkan eksistensinya, perkembangannya dari tahun ke tahun memang mencapai target. Dalam penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset utama bagi Bank Muamalat, mereka mempunyai pikiran, status, keinginan, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat

terus mengembangkan dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing masing.

Promosi jabatan tentunya sangat dinanti-nantikan oleh seorang karyawan karena bagi karyawan promosi itu menjadi suatu kebanggaan atau penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan.

Promosi Jabatan dapat dilakukan melalui Prestasi Kerja Karyawan yang bersangkutan. Proses Prestasi Kerja Karyawan untuk memahami prestasi kerja seseorang itu bagus atau tidak. Dalam hal ini prestasi kerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur apakah harus dipromosikan jabatannya atau tidak di

Menurut (Mangkunegara, 2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Proses prestasi kerja juga menyediakan umpan balik tentang efektivitas fungsi manajemen personalia. Prestasi berfungsi sebagai *Quality control*. Bila proses prestasi kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja jelek dan karyawan tidak memenuhi syarat keputusan-keputusan penempatan internal maka mereka tidak akan dipromosikan.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan dalam penilaian prestasi kerja dan

promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Permasalahan di Bank Muamalat mengenai penilaian prestasi kerja dilakukan dengan adanya tidak objektif, sehingga karyawan mendapat kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan. Dalam promosi jabatan yang senior atau paling lama bekerja di Bank tersebut belum tentu merupakan pegawai berprestasi namun tetap dipromosikan. Karyawan yang senior dan loyal ini dinaikan jabatannya.

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis skripsi yang berjudul *“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya”*

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Dalam Penilaian dilakukan dengan tidak objektif
2. Senior atau yang lama bekerja di Bank yang belum tentu berprestasi namun tetap dipromosikan
3. Adanya kecemburuan antar karyawan dalam promosi jabatan

1.2.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Promosi Jabatan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019?
2. Seberapa besar Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019?
3. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Promosi Jabatan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019
2. Untuk mengetahui Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya tahun 2019

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Teori Teoritis

1. Bagi Peneliti

Dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti lain yang berminat pada topik pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan Bank Muamalat Kota Tasikmalaya serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

1.4.2 Teori Praktis

Dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga perusahaan tersebut dapat mengetahui hal apa yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Universitas Winaya Mukti

Sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.

3. Bank Muamalat

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan maupun karyawan Bank Muamalat Kota Tasikmalaya serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
2. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi

manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Manajemen menurut (Hasibuan, 2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja secara berlebihan atau dibawah kebutuhan pendayagunaan, guna mencapai hasil kerja yang optimal dan menjamin cadangan tenaga kerja yang cukup terampil, serta mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan tenaga kerja yang terlatih, Dalam satu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti, karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengolah faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain lain.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan

memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*), dan teknologi. Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut (Hasibuan, 2012:10) Manajemen Sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2009:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimanacara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi/organisasi atau perusahaan

secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2008:20-23) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, terdiri dari :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organization*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pengadaan (*Procurement*)
- f. Pengembangan (*Development*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Pengintegrasian (*Intergration*)
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- j. Kedisiplinan (*Discipline*)
- k. Pemberhentian (*Separation*)

2.1.4 Pengertian Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

Para pakar telah banyak mempublikasikan pengertian tentang promosi. Berikut ini sejumlah definisi tentang promosi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, antara lain :

1. (Hasibuan, 2012:108) Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.
2. Promosi Jabatan adalah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Kal, 2007:74) keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh :
 - 1) Pendidikan formalnya
 - 2) Pengalaman kerjanya
 - 3) Sikap atasannya
 - 4) Prestasi kerjanya
 - 5) Adanya lowongan jabatan
 - 6) Produktivitas kerja dan sebagainya

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut (Fathoni, 2006:123) yaitu:

- a. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- c. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- d. Mempermudah penarikan pelayaran
- e. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya
- f. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

Hampir setiap kegiatan promosi di maksudkan dapat memperoleh dampak yang positif pada perusahaan yang bersangkutan. Dalam skala normal, memang tidak ada perusahaan yang mengharapkan hari esok agar mengalami depresi kemunduran dan kebangkrutan. Alternatif jatuh pada pilihan dengan melaksanakan program promosi bagi tenaga kerjanya sehingga dampak positif dapat tercermin pada perusahaan. Menurut Kamang Ardana dkk, Manfaat dan dampak yang di harapkan dari promosi antara lain:

1. Meningkatkan moral kerja. Walaupun yang berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja, tidak hanya promosi masih banyak faktor lain yang sangat mendasar yang

sangat mendasar dalam mempengaruhi meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, akan tetapi promosi merupakan salah satu faktor yang dilakukan demi terwujudnya tujuan tersebut di atas.

2. Meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang.
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan. Terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan pada diri tenaga kerja dalam suatu perusahaan, merupakan salah satu pengharapan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya.

2.1.6 Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Menurut (Siagian, 2009:176), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2. Tingkat Pendidikan

Ada juga yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggungjawab yang lebih baik.

4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggungjawab

Seringkali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggungjawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

6. Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesmen sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

7. Prestasi kerja

Pada umumnya perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya

8. Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

2.1.7 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut (Malayu, 2006:113) terdapat 4 jenis promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi sementara

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

2. Promosi tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

3. Promosi kecil

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

4. Promosi kering

Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji.

2.1.8 Asas-Asas Promosi Jabatan

Asas promosi karyawan di tuangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan.

- a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai, kejujuran kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

b. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (*rangking*) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan jadi, promosi hendaknya di sesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

2.1.9 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Menurut (Hasibuan, 2012:108) mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran

Kejujuran dalam bekerja

2. Disiplin

Ketaatan terhadap peraturan organisasi, kehadiran

3. Prestasi Kerja

Pencapaian hasil kerja

4. Kerjasama

Kerjasama antar pegawai dan pimpinan

5. Kecakapan

Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas

6. Loyalitas

Bekerja secara total untuk organisasi

7. Kepemimpinan

Kemampuan membentuk *team work*

8. Pendidikan

Karyawan harus mempunyai ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan

2.1.10 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2013:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut (Hasibuan 2014:169), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. (Edy Sutrisno 2014:151), berkesimpulan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2003:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam meiakukan rugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Dari empat pendapat diatas, kesimpulan yang bisa saya tarik adalah bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dari bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.

2.1.11 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan dan
9. Keberuntungan.

(Anoraga, 2004:78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin

kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

2.1.12 Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Sanyoto, 2012:201) dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya:

1. Rating Scale

Maksudnya penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam-macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

2. Checklist

Maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

3. Field review method

Maksudnya penilaian prestasi kerja karyawan untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dan penilaian.

4. Tes observasi prestasi kerja

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5. Metode evaluasi kelompok

Maksudnya penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

2.1.13 Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Tri, 2008:12) Melaksanakan penilaian prestasi kerja yang baik bukanlah hal yang mudah. Ada berbagai faktor baik eksternal maupun internal yang mempengaruhi penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan hingga bisa mengakibatkan dalam penilaian.

1. Lingkungan Eksternal Organisasi

Lingkungan sekitar organisasi akan terus menempatkan tuntutan terhadap organisasi dan pegawainya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan akan semakin kompetitif dalam berbagai bidang,

karena berbagai perubahan yang demikian pesatnya, sehingga adanya kinerja organisasi yang memiliki target keunggulan kompetitif dan keunggulan komperarif akan menjadi suatu hal yang sangat penting.

Tuntunan juga akan datang dari masyarakat. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja karyawan harus dilaksanakan secara teratur dan akurat.

2. Lingkungan Internal Organisasi

Karakteristik masing-masing organisasi itu sendiri juga akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan. Dalam struktur organisasi akan menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk menilai. Demikian pula dalam struktur organisasi yang menghargai rantai, komando, sebagaimana dalam organisasi pemerintahan, maka yang akan menjadi atasan langsung pegawaiilah yang akan melakukan penilaian. Sedangkan dalam struktur yang menghargai komunikasi lateral, seperti dalam beberapa organisasi swasta besar, individu-individu. Selain itu iklim organisasi, sifat dan karakter penilainya pun ikut mempengaruhi penilaian kinerja tersebut.

2.1.14 Hambatan-Hambatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Berikut hambatan atau kendala dalam penilaian prestasi kerja adalah:

a. *Halo Effect*

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Masalah ini paling baik terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

b. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek sehingga penilaian prestasi kerja cenderung di buat rata-rata. Pada formulir penilaian, distoris ini menyebabkan penilai menghindari penilaian “ekstrem” tersebut, dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai-nilai tengah.

c. Bisa Terlalu Lunak atau Terlalu Keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

d. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

e. Pengaruh kesan terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subjektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk-cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.1.15 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno 2016:152) indikator Prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Tingkat Kuantitas maupun Kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat kemampuan kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran didalam bekerja.

2.1.16 Hubungan antara Variabel Promosi Jabatan dengan Prestasi Kerja

Promosi Jabatan dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Sastro hadiwiriyo, 2002:258)

Dengan adanya promosi jabatan, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi agar pegawai tersebut dapat meningkatkan terus kinerja dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

2.1.17 Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|--|--|
| 1. | Ika Ruhana (2016) | Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang | Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dengan hasil analisis deskriptif bahwa promosi jabatan memiliki total nilai rata-rata sebesar (<i>grand mean</i>) 3,99 dan Prestasi Kerja karyawan memiliki total nilai rata-rata sebesar (<i>grand mena</i>) 4,18. |
| 2. | Alvika Rachma Putri (2018) | Pengaruh Pendidikan dan pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BAPERTARUM PNS | Secara parsial Promosi Jabatan pegawai BAPERTARUM-PNS berkontribusi secara Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Nilai t hitung Promosi Jabatan 0,000 sedangkan nilai t tabel sebesar 4,542. Maka diketahui t hitung $4,542 > 1,999$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. |
| 3. | Yoni Hermawan (2018) | Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Tasikmalaya | Hasil uji t menyatakan $t_{hitung} = 7,091$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,295 pada $\alpha = 0,10$ $dk = 68$. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT POS Indonesia Tasikmalaya |
| 4. | Rifda Furqani Wahyuddin (2018) | Pengaruh penerapan promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT ASINDO Makassar | Variabel promosi jabatan memiliki $t_{hitung} = 7,485 > t_{tabel}$ 1,65 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $<$ maka variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, variabel promosi jabatan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan sebagaimana hasil analisis regresi bahwa nilai variabel promosi jabatan adalah 0.551 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Asindo Makassar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.</p> |
|--|--|--|--|

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Siagian, 2009:169) Promosi Jabatan adalah Pemindehan Pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut (Hasibuan, 2012:108) Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut (Hasibuan, 2012:108) mengungkapkan bahwa indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja

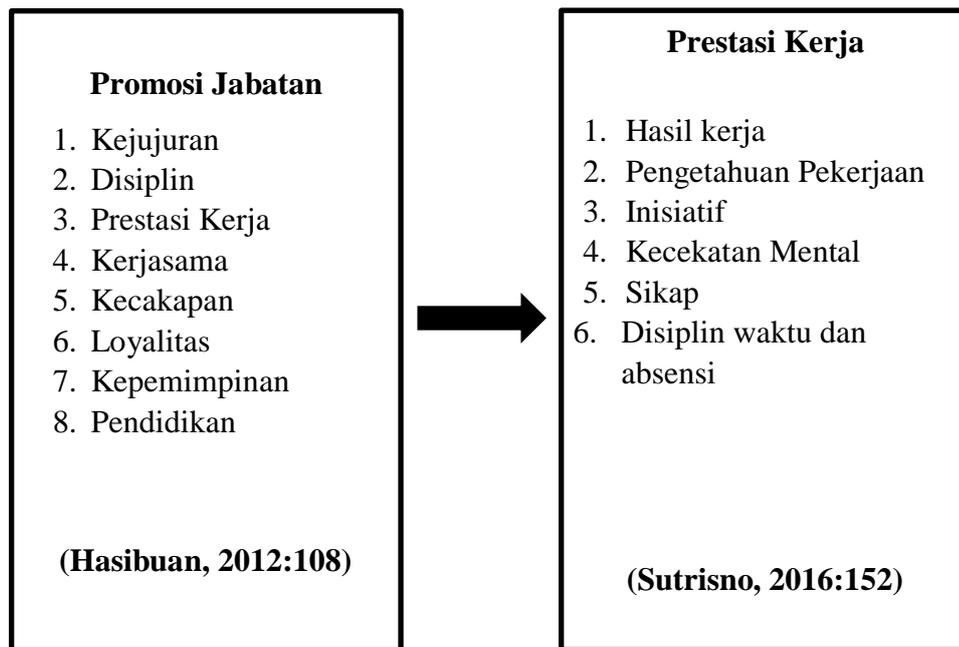
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Pendidikan

Menurut (Sutrisno, 2016:152) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Sutrisno, 2016:152) Indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, rumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha : Ada Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmaaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan metode yang tepat dan relevan.

Menurut (Sugiyono, 2017:2) metode penelitian adalah:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif .

Metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2017:35) adalah:

"Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain".

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:8).

Metode verifikatif menurut (Moch. Nazir, 2011:91) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

3.1.1 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistic yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Statistik Deskriptif* dan *Statistik Inferensial*.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Menurut (Sugiyono, 2013:77) Statistik Deskriptif adalah analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam statistik deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variable melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata rata data sampel dan populasi.

2. Statistik Veifikatif

Menurut (Sugiyono, 2013:78) “teknik statistik untuk menganalisis data sampel dari hasilnya diberlakukan untuk populasi.” Jenis statistik inferensial untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistik ini digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengumpulan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Statistik diatas disebut juga *statistic probabilitas* karena pada kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang.

3.1.2 Populasi

Menurut (Arikunto, 2013:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut (M.Iqbal Hasan, 2002:58) populasi adalah totalitas dan semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2017:80) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Kota Tasikmalaya yaitu 30 orang.

3.1.3 Sampel

Menurut (Arikunto, 2013:174) sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Menurut (Sugiyono, 2013:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Ukuran besarnya sampel yaitu apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil semua tetapi apabila lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25%. Adapun sampel untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Kota Tasikmalaya yaitu 30 orang.

3.1.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (sugiyono, 2017:92).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *skala likert*.

Menurut (Sugiyono, 2017:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social”.

Dengan *skala likert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknis analisis skala likert:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu *Skala Likert*.

Tabel 3.1 Bobot Nilai

| Alternatif Jawaban | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2017:93)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - 1) Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden
 - 2) Sedangkan nilai tertinggi jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi.
4. Menentukan Jarak Interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{JI} = \frac{(N_1 - N_2)}{5}$$

Keterangan:

JI = Jarak Interval

N_1 = Nilai Tertinggi

N_2 = Nilai Terendah

$$\begin{aligned}
 J1 &= \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah} \\
 &= \frac{150 - 30}{5} = 24
 \end{aligned}$$

Tabel 3.2
Tabel Kategori Nilai

| Nilai | Keterangan |
|-----------|-------------------|
| 126 – 150 | Sangat Baik |
| 102 – 125 | Baik |
| 78 – 101 | Cukup |
| 54 – 77 | Tidak Baik |
| 30 – 53 | Sangat Tidak Baik |

Sumber : Kategori Nilai diolah

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010:30), berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variable) adalah Promosi Jabatan (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah

yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Prestasi Kerja (Y).

Pengukuran variable variable tersebut selanjutnya diuraikan dalam tabel operasional sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|----|---------------------|---|--|-------|
| 1. | Promosi Jabatan (X) | Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2012:108) | Kejujuran Disiplin Prestasi kerja Kerjasama Kecakapan Loyallitas Kepemimpinan Pendidikan | |
| 2. | Prestasi Kerja (Y) | Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2016:152) | Hasil kerja Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Kecekatan mental Sikap Disiplin waktu dan absensi | |

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Ulber Silalahi, 2010:289) sumber data primer adalah suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut "*first-hand information*", atau data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa

terjadi. Oleh karena itu, sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

2. Data Sekunder

(Ulber Silalahi, 2010:291) sumber data sekunder merupakan data yang dikumpul dari tangan kedua "*second-hand information*" atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi atau pembahasan tentang materi original. Oleh karena itu, data sekunder diperoleh dari dokumen Bank Muamalat Kota Tasikmalaya serta informasi-informasi yang tertulis lainnya yang berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salahsatu instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

Wawancara ini Dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah karyawan Bank Muamalat Kota Tasikmalaya. Setiap karyawan mendapatkan dua

model pertanyaan yang pertama tentang pelatihan karyawan dan yang kedua tentang kinerja karyawan. Dalam penyusunan instrumen seperti kuesioner, indicator yang akan dijadikan sebagai pertanyaan dalam kuesioner.

3. Studi Kepustakaan

Yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber daya manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang berhubungan dengan judul.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Instrumen yang digunakan dalam penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran angket instrumen penelitian tersebut sudah *valid* dan *reliabel*, yang artinya alat ukur untuk mendapatkan data sudah dapat digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi pengukurannya atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes atau penelitian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2013:172) menyatakan

bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan metode *Product Moment Person*, menurut (Sugiyono, 2013:248) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya responden

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X^2$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

(Sugiyono, 2013:188) menyatakan bahwa:

“Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”.

Jadi jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengitung reliabilitas digunakan teknik belah dua yaitu dengan mengkorelasikan antara item bernomor ganjil dengan item bernomor genap. Item bernomor ganjil dikelompokkan dalam belahan pertama (X), sedangkan item bernomor genap dikelompokkan dalam belahan kedua (Y), untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan.

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan data dalam interval waktu tertentu. Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama”. (Sugiyono, 2012:124).

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat diprercaya (Sugiyono, 2012:149). Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pernyataan dengan menggunakan rumus *spearman browns* (Sugiyono, 2012:122) sebagai berikut:

Dimana :

r : nilai reliabilitas

rb : korelasi produk moment anantara belahan pertama dan belahan kedua.

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah penumpang dan taraf nyata. Bila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Dalam perhitungannya uji validitas dan reliabilitas ini akan dibantu dengan menggunakan *IBM SPSS*.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013:59) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan”.

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variable bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

Hipotesis nol (H_0) menyatakan koefisien korelasinya tidak berarti atau tidak signifikan

Hipotesis alternative (H_a) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti atau signifikan.

3.5.2.1 Koefisien Korelasi

Menurut (Danang Sanyoto (2016:57) menyatakan:

“Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai

hubungan yang kuat ataukah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif.”

Menurut Sugiyono (2014:242) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.4
Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|--------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2014:242)

3.5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. “Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain” (Santoso dan Ashari, 2005:125).

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan jika koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

Persamaan regresi dengan satu predictor menurut sugiyono (2016:188) dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang dipredikatkan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

3.5.2.4 Uji t (Parsial)

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = nilai koefisien korelasi

r² = nilai koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Dengan tingkat kesalahan 5% maka dilakukan uji dua arah.

Selanjutnya membandingkan antara t_{hitung} dengan tabel yaitu :

1. Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penilaian prestasi kerja karyawan terhadap Promosi jabatan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.
2. Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penilaian prestasi kerja karyawan terhadap Promosi jabatan pada Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya. Ide kongkrit pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu kelompok kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. ir. M. Amin Azis.

Hal yang paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini disamping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui *Management Development Program* (MDP) di lembaga

Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI). Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang dibawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. Dengan Akte Notaris No 1 tanggal 21 Mare 1992 berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No 34. Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 Miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyangand predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bak Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa meupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet disegmen korporasi. Bank Muamalatpun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, perseroan mencatat rugi sebesar 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karena itu kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada;

1. Restrus pegawai risasi asset dari program efisiensi,
2. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
3. Tidak melakukan PHK satupun terhadap Sumber Daya Manusia yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak pegawai Muamalat sedikitpun,
4. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri pegawai Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru,

5. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
6. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha.

4.1.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat sebagai lembaga keuangan memiliki visi dan misi dalam menjalankan kegiatan usahanya, Visi dan misi tersebut adalah:

1. Visi

Menjadi Bank Syariah utama di Indonesia, dominan dipasar spiritual, dikagumi dipasar rasional.

2. Misi

Menjadi role model Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan, manajemen dan orientasi inventasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stake holder*.

4.1.2 Aspek Kegiatan usaha Bank Muamalat Indonesia

Kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat terbagi dalam dua bidang yaitu menghimpun dana dan pembiayaan.

4.1.2.1 Produk Penghimpunan Dana (*Funding Product*)

1. Share-‘e

Share-‘e adalah tabungan instan investasi syari’ah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan *phone banking*

dalam satu kartu dan dapat dibeli dikantor pos seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp 125.000, langsung dapat diperoleh satu kartu Share-‘e dengan saldo awal tabungan Rp. 100.000, sebagai sarana menabung berinvestasi di Bank Muamalat. Share-‘e dapat dibeli melalui kantor pos. diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya dilebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (*Phone Banking* 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi *history* transaksi, transfer antara rekening sampai dengan 50 juta dan berbagai pembayaran).

2. Tabungan Ummat

Merupakan investasi tabungan dengan aqad Mudharabah di Counter Bank Muamalat di seluruh Indonesia. Maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh Counter Bank Muamalat ATM Muamalat, jaringan ATM Muamalat, ATM BCA/PRIMA dan jaaringan ATM BERSama. Tabungan Ummat dengan kartu Muammalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh *Mechant* Debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan Bank atas dana tersebut.

3. Tabungan Haji Arafah

Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat dimaksudkan untuk mewujudkan niat niat nasabah untuk

menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan keuangan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan dengan fasilitas asuransi jiwa, insya allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut nasabah tabungan arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap tiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan asuransi jiwa, apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris otomatis dapat berangkat. Tabungan haji arafah juga menjamin nasabah untuk memperoleh porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departmen Agama) dengan jumlah dana Rp. 32.670.000, (Tiga puluh dua juta enam ratus tujuh puluh ribu rupiah), karena bank Muamalat telah *online* dengan Siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir batin karena dana yang disimpan akan dikelola secara Syari'ah.

4. Deposito *Mudharabah*

Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan Badan Hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana masyarakat akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor yang riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1,3,6, dan 12 bulan.

5. Deposito *Fulinves*

Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu enam atau 12 bulan dengan nilai nominal minimal Rp 2.000.000, atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik tiap bulan.

6. Giro Wadi'ah

Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha.

7. Dana Pensiun Muamalat

Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka yang berusia 18 tahun atau sudah menikah dan pilihan usia pension 45-65 tahun dengan iuran perbulan dan pembayarannya dapat didebet secara otomatis dari rekening Bank Muamalat atau dapat ditransfer dari Bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta akan memperoleh dana pension sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pension.

4.1.2.2 Produk Penanaman Dana (*Investment Product*)

Konsep jual beli di Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Murabahah

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian.

2. Salam

Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka/tunai.

3. Istishna

Adalah jual beli barang dimana Shani' (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari Mustshni' (pemesan). Istishna' sama dengan salam yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada system pembayarannya yaitu istishna pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah atau diakhir pesanan.

Konsep Bagi Hasil di Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut:

1. Musyarakah

Adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana

dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai kesepakatan.

2. Mudharabah

Adalah kerjasama antara bank dengan mudharib (nasabah) yang keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini pemilik modal (Shahibul Maal) menyerahkan modanya kepada pekerja/pedang (Mudharib) untuk dikelola.

Konsep Sewa di Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Ijarah

Adalah perjanjian antara bank (muajjir) dengan nasabah (mustajir) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya.

2. Ijarah Muntahia Bittamlik

Adalah perjanjian antara Bank (Muajjir) dengan nasabah sebagai penyewa berakhir penyewa mempunyai hak opsi untuk memindahkan kepemilikan obyek sewa tersebut.

4.1.2.3 Produk Jasa (*Service Products*)

Produk jasa yang disediakan oleh Bank Muamalat Indonesia adalah:

1. Wakalah berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandate. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/ seseorang (sebagai pemberi

mandate) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2. Kafalah merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak kedua atau yang memnuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.
3. Hawalah adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal alaih atau orang yang berkewajiban membayar hutang.
4. Rahn menahan salah satu milikk si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.
5. Qardh pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan qardh adalah pemberian pinjaman dari bank ke nasabah yang dipergunakan

untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus.

Jasa layanan (*services*) yang ada di Bank Muamalat Indonesia adalah:

1. ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindah bukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat, infaq, sedekah (hanya pada ATM Muamalat) dan tagihan telpon. Untuk penarikan tunai kartu Muamalat dapat diakses di 8.888 ATM diseluruh Indonesia.

2. Sala Muamalat

Merupakan layanan *Phone Banking* 24 jam dan *call center* yang memberikan kemudahan bagi nasabah. Setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening serta mengubah PIN.

3. Pembayaran Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS baik ke lembaga pengelola ZIS bank Muamalat maupun ke lembaga-

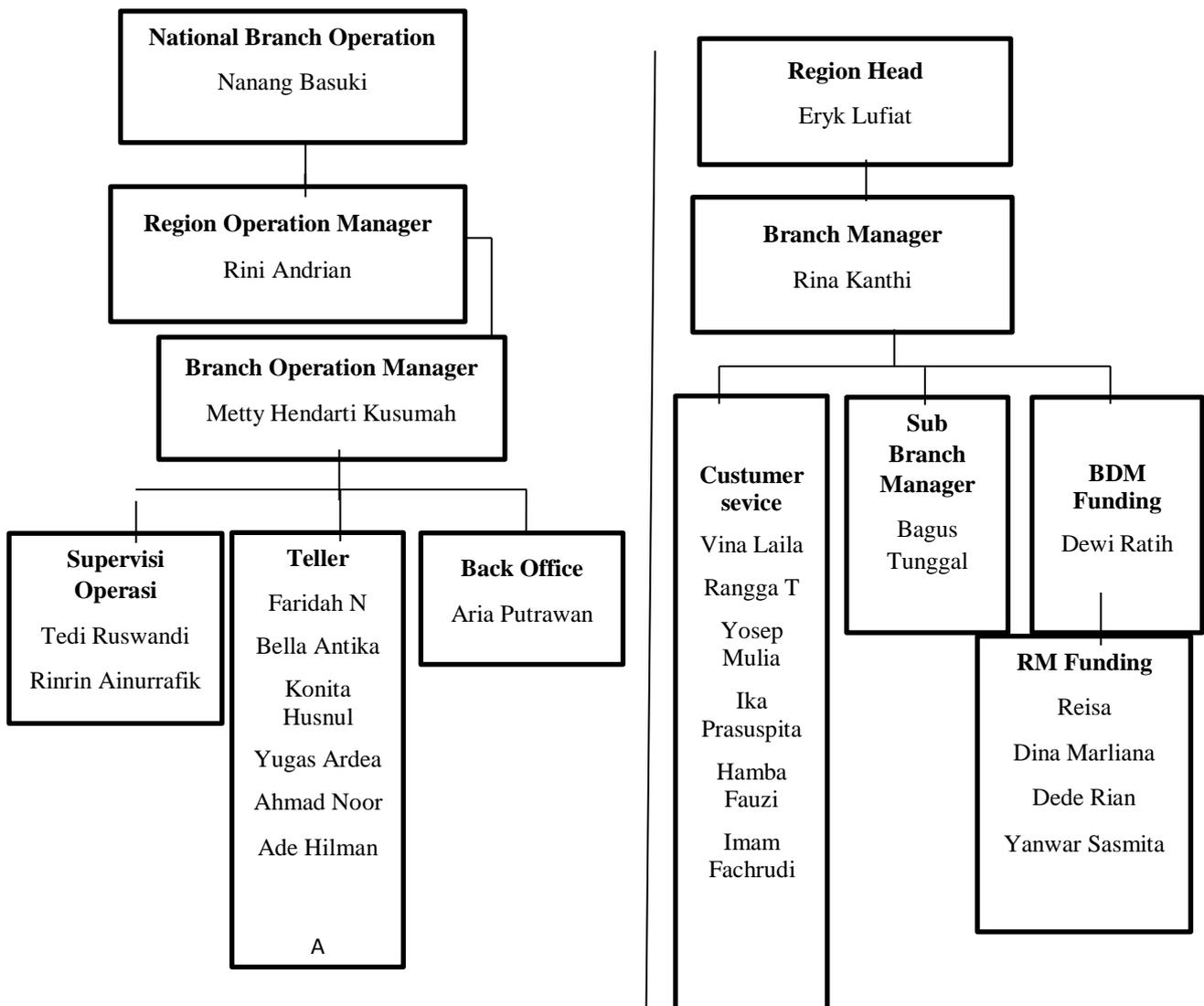
lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui Phone Banking dan ATM Muamalat di seluruh cabang Bank Muamalat.

4. Jasa-jasa lain

Bank Muamalat juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, Bank draft, referensi Bank.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya

Sebuah badan usaha tidak dapat melakukan aktifitasnya dengan baik tanpa adanya struktur organisasi. Karena struktur organisasi adalah alat untuk menentukan dan menunjukkan jabatan, fungsi, tugas, serta wewenang masing masing bagian. Selain itu struktur organisasi akan mempermudah koordinasi dan pengawan. Berikut struktur organisasi Bank Muamalat Kota Tasikmalaya:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Kota Tasikmalaya

4.1.3.1 Uraian Pekerjaan

Untuk menjamin kelancaran pemabagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, maka peran struktur organisasi sangat diperlukan. Berdasarkan struktur organisasi PT. Bank Muamalat Kota Tasikmalaya berikut adalah penjelasan uraian pekerjaan tersebut:

1. *Branch Operation Manager*

1. Menjaga kualitas pelayanan kantor cabang kepada nasabah telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.
2. Membangun hubungan baik dengan nasabah dalam rangka mendukung pencapaian target dari kantor cabang.
3. Memastikan operasional kantor cabang berjalan sesuai rencana dan memenuhi standar SLA yang telah ditentukan.
4. Berperan dalam mendukung pencapaian target kewajiban *fee based income* unit bisnis di area.
5. Memastikan bahwa transaksi kantor cabang yang dilakukan telah dilakukan dengan *standard operational procedure* (SOP) serta mengoptimalkan fungsi *internal control* di kantor cabang.

2. *Branch Manager*

Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional perkembangan cabang PT. Bank Muamalat Indonesia Kota Tasikmalaya sebagai pelaksanaan dengan operasional cabang.

3. *Operational Manager*

- a. Mensupervisi, mengkoordinir dan secara langsung terhadap Appearance dan layanan kepada nasabah di kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas dan Mobile Branch dalam rangka Services Excellent.
- b. Sebagai Customer Identification Officer dengan tugas mengkoordinir dan memonitoring tidak lanjut atas prinsip

- pengenalan nasabah (Know Your Customer) dan anti pencucian Uang (APU-PPT) sesuai dengan ketentuan, kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku.
- c. Melakukan pengawasan dan pengadilan atas biaya-biaya operasional dalam rangka menjamin realisasi pengeluaran biaya tersebut sesuai dengan ketentuan dan anggaran yang digariskan perusahaan.
 - d. Melakukan koordinasi bersama Region Operasional Manager dalam pengajuan mutasi dan rekrutmen karyawan agar menjamin terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang handal dan sesuai dengan Capacity Planning yang ditentukan kantor pusat.
 - e. Memonitoring dan menjaga kondisi likuiditas kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas dan Mobile Branch untuk menjamin ketersediaan dan yang dibutuhkan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan yang digariskan oleh kantor pusat.

4. *Sub Branch Manager*

Penanggung jawab semua kegiatan keuangan dan perbankan pada kantornya, dan juga menandatangani berkas nasabah yang mengajukan kredit yang telah disetujui sebelumnya.

5. *Operasional Supervisor*

Bertanggung jawab terhadap operasional sehari-hari cabang dengan melaksanakan supervisor terhadap setiap pelayanan jasa-jasa

perbankan dari setiap unit/bagian yang berada di bawah tanggung jawabnya.

6. *Back Office*

- a. Membuat proofsheets bulanan atas SSL yang dikelola oleh kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas dan Mobile Branch.
- b. Mengelola transaksi Standing Instruction (SI) termasuk di dalamnya mengadministrasikan dokumen secara rapi dan sekuensial serta membukukan transaksi tersebut dengan benar sesuai dokumen pendukung berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku.
- c. Mengelola dan mengadministrasikan stock buku cek/BG.
- d. Mengelola seluruh aktivitas transaksi kliring yang meliputi pengelolaan transaksi dan untuk memastikan dalam aplikasi SKN-BI, pembukuan transaksi dan untuk memastikan semua kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien serta tepat waktu.
- e. Sebagai tugas kliring BMI di BI, oleh karenanya wajib mengelola atau memastikan seluruh peyerahaan dan pengembalian warkat-warkat kliring ke Bank Indonesia telah dijalankan rutin setiap hari secara efektif, efisien dan mengelola laporan Daftar Hitam Nasional (DHN).

- f. Mengelolah dokumentasi transaksi kliring termasuk didalamnya file (*kliring, sundries*) dan tiket-tiket reversing secara benar dan rapi.
- g. Membuat SPT pajak bulanan dan tahunan atas seluruh beban pajak dan mengirimkan ke kantor pajak setempat termasuk pembayaran pajaknya.
- h. Mengadministrasikan dokumen secara rapi serta membukukan transaksi tersebut dengan benar sesuai dokumen pendukung berdasarkan ketentuan dan proses yang berlaku.
- i. Sebagai PIC ATM, mengelolah dan memastikan ATM Bank Muamalat berfungsi dengan baik dan seluruh kegiatan operasional pendukungnya dijalankan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

7. Customer Service

- a. Mengenalkan dan menawarkan produk-produk Bank Muamalat kepada nasabah dengan baik dan benar.
- b. Memastikan seluruh kewajiban dan hak nasabah atas produk Bank Muamalat yang dipilih, telah diketahui dan dipahami oleh nasabah dengan baik dan benar.
- c. Mengelolah dan mengadministrasikan seluruh aktivitas pembukuan oleh rekening nasabah secara efektif dan efisien.

- d. Mengelolah dan mengadministrasikan seluruh aktivitas penutupan rekening oleh nasabah secara efektif dan efisien.
- e. Mengelolah dan mengadministrasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan management kartu ATM dengan baik dan benar, sesuai dengan fungsinya.
- f. Mengelolah dan mengadministrasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan penerimaan BPIH oleh nasabah Calon Haji termasuk pelimpahannya, dengan baik dan benar.
- g. Memastikan seluruh aktivitas atau transaksi yang ditangani telah di proses melalui aplikasi-aplikasi pembukuan yang sesuai dengan baik dan benar.
- h. Mengelolah dokumentasi transaksi yang ditangani dengan baik dan benar.
- i. Memastikan transaksi-transaksi yang menjadi tanggung jawabnya telah di proses dengan baik dan benar.

8. Teller

- a. Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.
- b. Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, biaya personalia dan umum melalui counter bank.

- c. Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.
- d. Melakukan penutupan asuransi apabila terjadi overnight limit juga melakukan pencatatan cash in transit.
- e. Melakukan penyetoran kelebihan kas ke BI dan penarikan kas dari BI bila terjadi kekurangan kas.

9. *Relationship Manager Funding*

- a. bertanggung jawab pada coord of funding untuk pencapaian target bidang usaha funding (pendanaan).
- b. Harus berorientasi pada target pendanaan yang ditetapkan.
- c. Memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk perbankan, dan memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia diluar perbankanitu sendiri untuk mencari nasabah yang mempunyai dana lebih agar mau untuk meyimpannya ke dalam bank dalam bentuk produk yang ditawarkan oleh bank itu sendiri.

4.1.4 Kepegawaian

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 28 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden, sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk kuesioner. Adapun gambaran tentang respon yang menjadi populasi dalam penelitian ini

diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai mana tercantum dalam tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada saat pengisian kuesioner mengenai Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|---------------|----------------------|---------------|---------------------|
| 1 | Laki – Laki | 15 | 50 |
| 2 | Perempuan | 15 | 50 |
| Jumlah | | 30 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh data bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 15 responden atau 50% dan sebagian kecil responden yaitu laki laki sebanyak 15 responden atau 50%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada saat pengisian kuesioner mengenai Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

| NO | Usia | Jumlah | Persentase % |
|---------------|-------|-----------|---------------|
| 1. | 20-30 | 15 | 50 |
| 2. | 31-40 | 14 | 46,7 |
| 3. | 41-60 | 1 | 3,3 |
| Jumlah | | 30 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data bahwa sebagian besar usia responden yaitu umur 20-30 sebanyak 15 responden atau 50% , umur 31-40 sebanyak 13 responden atau 46,7% dan dari umur 41-60 sebanyak 1 responden atau 3,3%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada saat pengisian kuesioner mengenai Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat pda tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

| NO | Tingkat pendidikan | Jumlah | Persentase % |
|---------------|--------------------|-----------|---------------|
| 1. | SMA | 2 | 6,7 |
| 2. | D3 | 3 | 10 |
| 3. | S1 | 23 | 76.6 |
| 4. | S2 | 2 | 6,7 |
| Jumlah | | 30 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 2 responden atau 6,7%, D3

sebanyak 3 responden atau 10% , S1 sebanyak 23 responden atau 76,6 dan S2 sebanyak 2 responden atau 6.7%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada saat pengisian kuesioner mengenai Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat pda tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

| No | Lama bekerja | Jumlah | Persentase % |
|---------------|--------------|-----------|---------------|
| 1. | 1-5 bulan | 1 | 3,4 |
| 2. | 1-5 tahun | 12 | 40 |
| 3. | 6-10 tahun | 13 | 43,3 |
| 4. | 11-15 tahun | 4 | 13,3 |
| Jumlah | | 30 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh data bahwa sebagian besar Lama kerja responden yaitu 1-5 bulan sebanyak 1 responden atau 3,4%, 1-5 tahun sebanyak 12 responden atau 40%, 6-10 tahun sebanyak 13 responden atau 43,3% dan 11-15 sebanyak 4 responden atau 13,3%

4.1.5 Fasilitas yang dimiliki

4.1.5.1 Fasilitas operasional

Fasilitas operasional yang dimiliki oleh Bank Muamalat Kota

Tasikmalaya adalah:

1. Bangunan
2. Mobil
3. Mushola

4. Komputer

5. Telepon

4.1.5.2 Fasilitas umum

Fasilitas umum yang dimiliki oleh Bank Muamalat Kota Tasikmalaya adalah:

1. Televisi

2. Toilet

3. Area Parkir

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Promosi Jabatan di PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya

Hasil Penelitian ini adalah hasil yang di dapat dari pengisian kuesioner mengenai Promosi Jabatan kepada 30 responden klasifikasi setiap individu variabel X (Promosi Jabatan) dapat dihitung dengan langkah- langkah sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap indikator Promosi Jabatan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator Promosi Jabatan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$J1 = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

Jumlah Kriteria Pernyataan

$= 150 - 30 = 120$

5

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Kategori Nilai

| Nilai | Keterangan |
|-----------|-------------------|
| 126 – 150 | Sangat Baik |
| 102 – 125 | Baik |
| 78 – 101 | Cukup |
| 54 – 77 | Tidak Baik |
| 30 – 53 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang di sebarakan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai Promosi Jabatan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Kejujuran merupakan prinsip saya

Tabel 4.6
Tanggapan Responden mengenai:

“Kejujuran merupakan salah satu prinsip saya”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|-------|------------------|------------|---------------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 83,33 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 16,67 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 144 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden jumlah skor 120 atau sebesar 83,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden jumlah skor 24 atau sebesar 16,67%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau

sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.6 adalah 144, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5

2. Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Tabel 4.7

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 68,35 |
| Setuju | 4 | 11 | 44 | 31,65 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 139 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden jumlah skor 95 atau sebesar 68,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden jumlah 44 atau sebesar 31,65%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.7 adalah 139, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5

3. Saya selalu mentaati prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan ini

Tabel 4.8

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya selalu mentaati prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan ini”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 45,45 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 54,55 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 132 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden jumlah skor 60 atau sebesar 45,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 72 atau sebesar 54,55%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.8 adalah 132, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5

4. Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja

Tabel 4.9

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 55,56 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 44,44 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 135 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden jumlah skor 75 atau sebesar 59,56%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden jumlah 60 atau sebesar 44,44%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.9 adalah 135, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5

5. Prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi jabatan

Tabel 4.10
Tanggapan Responden mengenai:
“Prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan
promosi jabatan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 27,56 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 72,44 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 127 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden jumlah skor 35 atau sebesar 27,56%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden jumlah skor 92 atau sebesar 72,44%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.10 adalah 127, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

6. Saya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.11

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 39,06 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 56,25 |
| Cukup | 3 | 2 | 6 | 4,69 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 128 | 100.00 |

Sumber: Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden jumlah skor 50 atau sebesar 39,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 72 atau sebesar 56,25%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden jumlah skor 6 atau sebesar 4,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.11 adalah 128, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

7. Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja

Tabel 4.12
Tanggapan Responden mengenai:
“Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 45,45 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 54,55 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 132 | 100.00 |

Sumber: Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden jumlah skor 60 atau sebesar 45,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 72 atau sebesar 54,55%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.12 adalah 132, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

8. Karyawan yang cakap/ahli dalam pekerjaannya akan dipromosikan jabatannya

Tabel 4.13
Tanggapan Responden mengenai:
“Karyawan yang cakap/ahli dalam pekerjaannya akan dipromosikan jabatannya”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 32,00 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 60,80 |
| Cukup | 3 | 3 | 9 | 7,20 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 125 | 100.00 |

Sumber: Data Olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden jumlah skor 40 atau sebesar 32,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden jumlah skor 76 atau sebesar 60,80%, yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden jumlah skor 9 atau sebesar 7,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.13 adalah 118, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

9. Promosi yang diberikan atas dasar loyalitas

Tabel 4.14

**Tanggapan Responden mengenai:
“Promosi yang diberikan atas dasar loyalitas”**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 35,71 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 57,14 |
| Cukup | 3 | 3 | 9 | 7,14 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 126 | 100 |

Sumber: Data Olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden jumlah skor 45 atau sebesar 35,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 72 atau sebesar 57,14%, yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden jumlah skor 9 atau sebesar 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.14 adalah 126, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

10. Saya tidak akan menyelewengkan wewenang yang saya miliki

Tabel 4.15

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya tidak akan menyelewengkan wewenang yang saya miliki”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 68,35 |
| Setuju | 4 | 11 | 44 | 31,65 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 139 | 100.00 |

Sumber: Data Olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden jumlah skor 95 atau sebesar 68,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden jumlah 44 atau sebesar 31,65%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.15 adalah 139, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

11. Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa dipromosikan

Tabel 4.16

Tanggapan Responden mengenai:

“Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa dipromosikan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 35,43 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 59,84 |
| Cukup | 3 | 2 | 6 | 4,72 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 127 | 100 |

Sumber: Data Olah Kuesiner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden jumlah skor 45 atau sebesar 35,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden jumlah 76 atau sebesar 59,84%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden jumlah skor 6 atau sebesar 4,72%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.16 adalah 127, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.5.

12. Pendidikan merupakan salah satu syarat pertimbangan untuk promosi

Tabel 4.17
Tanggapan Responden mengenai:
“Pendidikan merupakan salah satu syarat pertimbangan
untuk promosi”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 10,00 |
| Setuju | 4 | 13 | 52 | 52,00 |
| Cukup | 3 | 8 | 24 | 24,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 14,00 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 100 | 100 |

Sumber: Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden jumlah skor 10 atau sebesar 10,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden jumlah skor 52 atau sebesar 52,00%, yang menyatakan cukup sebanyak 8 responden jumlah skor 24 atau sebesar 24,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden jumlah skor 14 atau sebesar 14,00%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.17 adalah 100, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 4.5.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Promosi Jabatan

| No | Pernyataan | Target Skor | Target Tercapai | Kriteria Nilai |
|--------------------|---|------------------|-----------------|--------------------|
| 1 | Kejujuran merupakan salah satu prinsip saya | 126 - 150 | 144 | Sangat Baik |
| 2 | Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya | 126 - 150 | 139 | Sangat Baik |
| 3 | Saya selalu mentaati prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan ini | 126 - 150 | 132 | Sangat Baik |
| 4 | Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja | 126 - 150 | 135 | Sangat Baik |
| 5 | Prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi jabatan | 126 - 150 | 127 | Sangat Baik |
| 6 | Saya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan | 126 - 150 | 128 | Sangat Baik |
| 7 | Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja | 126 - 150 | 132 | Sangat Baik |
| 8 | Karyawan yang cakap/ahli dalam pekerjaannya akan dipromosikan jabatannya | 126 - 150 | 125 | Sangat Baik |
| 9 | Promosi yang diberikan atas dasar loyalitas | 126 - 150 | 126 | Sangat Baik |
| 10 | Saya tidak akan menyelewengkan wewenang yang saya miliki | 126 - 150 | 139 | Sangat Baik |
| 11 | Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa dipromosikan | 126 - 150 | 127 | Sangat Baik |
| 12 | Pendidikan merupakan salah satu syarat pertimbangan untuk promosi | 102 - 125 | 100 | Baik |
| Jumlah | | | 1554 | |
| Rata – Rata | | 126 - 150 | 129,5 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner,2019

Berdasarkan tabel 4.18 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap promosi jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya dengan jumlah skor 1.554 atau rata-rata sebesar 129,5. Dari hasil tersebut

dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan Sangat Baik atas pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT Bank Muamat Kota Tasikmalaya.

4.2.2 Pelaksanaan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat

Kota Tasikmalaya

Hasil Penelitian ini adalah hasil yang di dapat dari pengisian kuesioner mengenai Prestasi Kerja Karyawan kepada 30 responden klasifikasi setiap individu variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) dapat dihitung dengan langkah- langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Prestasi Kerja Karyawan : $30 \times 5 = 150$

Nilai terendah setiap indikator Prestasi Kerja Karyawan : $30 \times 1 = 30$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$J1 = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

Jumlah Kriteria Pernyataan

$= 150 - 30 = 120$

5

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19**Tabel Kategori Nilai**

| Nilai | Keterangan |
|--------------|-------------------|
| 126 – 150 | Sangat Baik |
| 102 – 125 | Baik |
| 78 – 101 | Cukup |
| 54 – 77 | Tidak Baik |
| 30 – 53 | Sangat Tidak Baik |

Sumber: Kategori Nilai diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang di sebarakan kepada 30 responden diperoleh hasil mengenai Prestasi kerja karyawan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedure) yang ditentukan

Tabel 4.20

**“Tanggapan responden mengenai”
“Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP
(Standar Operasional Prosedure) yang ditentukan”**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 80,00 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 20,00 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 144 | 100.00 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.20 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden jumlah skor 120 atau sebesar 80,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden jumlah skor

24 atau sebesar 20,00%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.20 adalah 144, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

2. Saya memiliki kualitas kerja yang memuaskan

Tabel 4.21
Tanggapan Responden mengenai:
“Saya memiliki kualitas kerja yang memuaskan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 30,00 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 70,00 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 129 | 100.00 |

Sumber : Data olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.21 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden jumlah skor 45 atau sebesar 30,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden jumlah skor 84 atau sebesar 70,00%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel

4.21 adalah 129, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

3. Saya ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan

Tabel 4.22

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 6,67 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 76,67 |
| Cukup | 3 | 5 | 15 | 16,67 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 117 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden jumlah skor 10 atau sebesar 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden jumlah skor 92 atau sebesar 76,67%, yang menyatakan cukup sebanyak 5 responden jumlah skor 15 atau sebesar 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.22 adalah 117, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 4.19.

4. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan

Tabel 4.23

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya selalu bersikap jujur dalam mengajarkan tugas-tugas yang diberikan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 55,56 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 44,44 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,00 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 135 | 100.00 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden jumlah skor 75 atau sebesar 55,56%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden jumlah skor 60 atau sebesar 44,44%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.23 adalah 135, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

5. Saya bersikap responsif terhadap arahan kerja dari atasan

Tabel 4.24

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya bersikap responsif terhadap arahan kerja dari atasan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 62,50 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 35,29 |
| Cukup | 3 | 1 | 3 | 2,21 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 136 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden jumlah skor 85 atau sebesar 62,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden jumlah skor 48 atau sebesar 35,29%, yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden jumlah skor 3 atau sebesar 2,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.24 adalah 136, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19

6. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian

Tabel 4.25
Tanggapan Responden mengenai:
“Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 34,88 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 65,12 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,00 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 129 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden jumlah skor 45 atau sebesar 34,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden jumlah skor 84 atau sebesar 65,12%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.25 adalah 129, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

7. Saya mampu beradaptasi dengan situasi kerja diperusahaan

Tabel 4.26

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya mampu beradaptasi dengan situasi kerja diperusahaan”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 35,43 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 59,84 |
| Cukup | 3 | 2 | 6 | 4,72 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,00 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 127 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.26 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden jumlah skor 45 atau sebesar 35,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden jumlah skor 76 atau sebesar 59,84%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 jumlah skor 6 atau sebesar 4,72%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.26 adalah 127, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

8. Saya berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja

Tabel 4.27

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|-------|------------------|------------|---------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 38,46 |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 61,54 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 130 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.27 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden jumlah skor 50 atau sebesar 34,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden jumlah skor 80 atau sebesar 61,54%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 jumlah skor 0 atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.27 adalah 130, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

9. Saya berusaha bersikap positif terhadap permasalahan yang timbul dalam bekerja

Tabel 4.28

Tanggapan Responden mengenai:

“Saya berusaha bersikap positif terhadap permasalahan yang timbul dalam bekerja”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 65,22 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 34,78 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 138 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 90 atau sebesar 65,22%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden jumlah skor 88 atau sebesar 34,78%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.28 adalah 138, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

10. Setiap mengadakan rapat, saya ikut serta dalam memecahkan masalah

Tabel 4.29

**Tanggapan Responden mengenai:
“Setiap mengadakan rapat, saya ikut serta dalam memecahkan masalah”**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 28,69 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 59,02 |
| Cukup | 3 | 5 | 15 | 12,30 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 122 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden jumlah skor 35 atau sebesar 28,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden jumlah skor 72 atau sebesar 59,02%, yang menyatakan cukup sebanyak 5 responden jumlah skor 15 atau sebesar 12,30%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.29 adalah 122, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 4.19.

11. Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu

Tabel 4.30
Tanggapan Responden mengenai:
“Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu”

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 27,56 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 72,44 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 127 | 100.00 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden jumlah skor 35 atau sebesar 27,56%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden jumlah skor 92 atau sebesar 72,44%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.30 adalah 127, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

12. Kehadiran Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya

Tabel 4.31

**Tanggapan Responden mengenai:
“Saya mampu mempertanggung jawabkan masalah dari tugas
yang diberikan”**

| Keterangan | Bobot | Jumlah Responden | Skor | Persentase % |
|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 41,98 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 58,02 |
| Cukup | 3 | 0 | 0 | 0,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,00 |
| Sangat tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 30 | 131 | 100 |

Sumber : Data olah Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden jumlah skor 55 atau sebesar 41,98%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden jumlah skor 76 atau sebesar 58,02%, yang menyatakan cukup sebanyak 0 responden atau sebesar 0 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau sebesar 0%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.31 adalah 131, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 4.19.

Tabel 4.32
Rekapitulasi Prestasi Kerja

| No | Pernyataan | Target Skor | Target Tercapai | Kriteria Nilai |
|-------------------|--|--------------------|------------------------|-----------------------|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedure) yang ditentukan | 126 -150 | 144 | Sangat Baik |
| 2 | Saya memiliki kualitas kerja yang memuaskan | 126 -150 | 129 | Sangat Baik |
| 3 | Saya ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan | 102 -125 | 117 | Baik |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan | 126 -150 | 135 | Sangat Baik |
| 5 | Saya bersikap responsif terhadap arahan kerja dari atasan | 126 -150 | 136 | Sangat Baik |
| 6 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian | 126 -150 | 129 | Sangat Baik |
| 7 | Saya mampu beradaptasi dengan situasi kerja diperusahaan | 126 -150 | 127 | Sangat Baik |
| 8 | Saya berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja | 126 -150 | 130 | Sangat Baik |
| 9 | Saya berusaha bersikap positif terhadap permasalahan yang timbul dalam bekerja | 126 -150 | 138 | Sangat Baik |
| 10 | Setiap mengadakan rapat, saya ikut serta dalam memecahkan masalah | 102 -125 | 122 | Baik |
| 11 | Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu | 126 -150 | 127 | Sangat Baik |
| 12 | Kehadiran Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya | 126 -150 | 131 | Sangat Baik |
| Jumlah | | | 1565 | |
| Rata- Rata | | | 130,42 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner,2019

Berdasarkan tabel 4.32 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya dengan jumlah skor 1.565 atau rata-rata sebesar 130,42. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan

Sangat Baik atas pelaksanaan prestasi kerja karyawan pada Bank Muamat Kota Tasikmalaya.

4.2.2 Analisis Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013:172) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

1. Uji Validitas Promosi Jabatan

Tabel 4.33
Uji Validitas Promosi Jabatan

| r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------------|-------------------|
| 0,518 | 0,3 | Valid |
| 0,547 | 0,3 | Valid |
| 0,761 | 0,3 | Valid |
| 0,578 | 0,3 | Valid |
| 0,824 | 0,3 | Valid |
| 0,653 | 0,3 | Valid |
| 0,679 | 0,3 | Valid |
| 0,635 | 0,3 | Valid |
| 0,685 | 0,3 | Valid |
| 0,680 | 0,3 | Valid |
| 0,825 | 0,3 | Valid |
| 0,434 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan yang telah peneliti dilakukan dinyatakan valid, dengan menggunakan spss maka yang dinyatakan valid r hitung $>$ r tabel

artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai promosi jabatan valid.

2. Uji Validitas Prestasi Kerja

Tabel 4.34
Uji Validitas Prestasi Kerja

| No item | r hitung | r tabel | keterangan |
|----------------|-----------------|----------------|-------------------|
| P1 | 0,629 | 0,3 | Valid |
| P2 | 0,796 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,381 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,646 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,721 | 0,3 | Valid |
| P6 | 0,668 | 0,3 | Valid |
| P7 | 0,778 | 0,3 | Valid |
| P8 | 0,753 | 0,3 | Valid |
| P9 | 0,804 | 0,3 | Valid |
| P10 | 0,635 | 0,3 | Valid |
| P11 | 0,730 | 0,3 | Valid |
| P12 | 0,525 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan yang telah peneliti dilakukan dinyatakan valid, dengan menggunakan spss maka yang dinyatakan valid r hitung $>$ r tabel artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai Prestasi kerja valid.

4.2.2.2 Uji Reabilitas

(Sugiyono, 2012:149). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

1. Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Tabel 4.35
Uji Reabilitas Promosi Jabatan

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,754 | 13 |

Sumber: Data diolah, 2019

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,754 > 0,6$ maka data dikatakan reliabel artinya hasil pengukuran instrumen dari variabel Promosi jabatan dapat dipercaya.

2. Uji Reabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.36
Uji Reabilitas Prestasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,762 | 13 |

Sumber: Data

diolah, 2019

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,762 > 0,6$ maka data dikatakan reliabel artinya hasil pengukuran instrumen dari variabel Prestasi Kerja karyawan dapat dipercaya

4.2.2.3 Koefisien Korelasi

Menurut (Danang Sanyoto (2016:57) menyatakan:

“Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atautkah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif.”

Output dari IBM SPSS diperoleh nilai koefisien seperti berikut:

Tabel 4.37
Koefisien Korelasi

| | | Promosi Jabatan | Prestasi Kerja |
|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Promosi Jabatan | Pearson Correlation | 1 | ,691** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | ,691** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.37 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.691. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Promosi jabatan dan variabel Prestasi Kerja yang dikategorikan Kuat, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut (Sugiyono,2014:242) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.38
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|---------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2014:242)

4.2.2.4 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. “Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain” (Santoso dan Ashari, 2005:125)

Tabel 4.39
Hasil perhitungan Koefisien determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,691 ^a | ,477 | ,459 | 2,97515 |

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.39 Maka hasil penelitian yang diperoleh nilai r sebesar 0,691. Maka selanjutnya untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Karyawan dalam penelitian menggunakan koefisien determinasi r^2 yang hasilnya dinyatakan dalam persentase adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,691)^2 \times 100\% \\ &= 0,4774 \times 100\% \\ &= 47,74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai r^2 sebesar 47,74%. Artinya Promosi Jabatan memberikan pengaruh sebesar 47,74% terhadap Promosi jabatan di PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya sedangkan 52,26% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

4.2.2.5 Uji Regresi linier sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

Tabel 4.40
Regresi Linier Sederhana

| Model | | Coefficients ^a | | t | Sig. | |
|-------|-----------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,887 | 6,801 | | 2,630 | ,014 |
| | Promosi Jabatan | ,662 | ,131 | ,691 | 5,057 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh bilangan konstanta sebesar 17,887 dan koefisien variabel (b) sebesar 0,662. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,887 + 0,662 X$$

Dari pernyataan regresi diatas, maka dapat disimpulkan dari masing-masing variabel adalah:

- a. Konstanta sebesar 17,887 diartikan bahwa variabel Promosi Jabatan jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka Prestasi Kerja karyawan akan sebesar 17,887.
- b. Koefisien variabel Promosi Jabatan sebesar 0,662 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel Promosi Jabatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja karyawan sebesar 0,662.

4.2.2.6 Uji t (Parsial)

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = nilai koefisien korelasi

r^2 = nilai koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Dengan tingkat kesalahan 5% maka dilakukan uji dua arah.

Selanjutnya membandingkan antara t_{hitung} dengan tabel yaitu :

3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.

Tabel 4.41**Uji t****Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,887 | 6,801 | | 2,630 | ,014 |
| | Promosi Jabatan | ,662 | ,131 | ,691 | 5,057 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian *IBM SPSS* diatas menunjukkan Promosi Jabatan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan batas signifikan (α) = 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 5,057 dengan kata lain t hitung > t tabel atau nilai sig.0,000 < 0,05. Hal ini berarti Promosi Jabatan (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

4.2.4 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Promosi Jabatan secara statistik berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa di PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya telah berjalan baik. Promosi Jabatan ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Promosi Jabatan juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana Promosi Jabatan mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka akan di promosikan jabatannya.

Adapun menurut penelitian terdahulu yang diteliti oleh Alvika Rachma Putri (2018) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BAPERTARUM PNS dengan hasil Secara parsial Promosi Jabatan pegawai BAPERTARUM-PNS berkontribusi secara Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Nilai t hitung Promosi Jabatan 0,000 sedangkan nilai t tabel sebesar 4,542. Maka diketahui t hitung $4,542 > 1,999$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan Penelitian terdahulu menurut Yoni Hermawan (2018) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Tasikmalaya dengan Hasil uji t menyatakan $t_{hitung} = 7,091$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,295 pada $\alpha = 0,10$ $dk = 68$. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT POS Indonesia Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmaaya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif terhadap penelitian telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmaaya dengan mengacu pada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmaaya. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 12 pernyataan mengenai Promosi Jabatan dengan jumlah skor tercapai 1.554.
2. Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 12 pernyataan mengenai Prestasi Kerja Karyawan dengan jumlah skor tercapai 1.565.

3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan statistik yaitu koefisien korelasi dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka menyimpulkan saran yaitu sebagai berikut:

1. Hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat sasaran kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan bukan karena faktor tertentu yang menyebabkan kecemburuan, karena promosi hal yang sensitif di setiap perusahaan. Maka, diharapkan dilakukan secara objektif dan tidak merugikan pihak lain.
2. Proses penilaian prestasi kerja karyawan bisa dilakukan secara terbuka dan menyampaikan maksud dan tujuannya agar karyawan dapat mendukung dan berpartisipasi proses pelaksanaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke 3, Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Burhanudin Yusuf, M.M.,M.A 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok : Cetakan PT. Raja Grafindo Prasada
- Edy Sutrisno 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet II*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak ke 6*, Jakarta : Prenada Media Group
- Edy Sutrisno 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak ke 8*, Jakarta : Prenada Media Group
- Fathoni, Abdurahmat 2006 . *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Haibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi 2012, Cetakan Keenam belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksar
- Hasibuan, Malayu S.P 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Edisi revisi,cetakan ke 10*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- R. Wayne Mondy 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Jakarta : Erlangga
Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber 2010. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Reflika Aditama
- Sondang P.Siagian 2009. *Kiat meningkatkan produktifitas kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta Internet
- <http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.bankmuamalat.co.id/karir&ved=2ahUKwjJH8SKw7fAHWIM48KHSINAS4QFjAAegQIAHAB&usg=AovVaw3YNAFaYGWmW9mrcdsayCe>
(Diakses Senin, 7 Januari, 19:72)

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penulisan Skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Managemen Universitas Winaya Mukti dengan judul “ ***Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Kota Tasikamalaya***”

Maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan Bapak/ibu sekarang ini. Namun demikian, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/ibu untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban dikolom jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang Bapak/ibu berikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Data Pribadi Responden

1. Nama lengkap :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Umur :Tahun
4. Unit kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian Kuesioner :

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/ Ibu.

Yaitu dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban Kuesioner :

| NO | Alternatif Jawaban | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu–Ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Promosi Jabatan (X)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| 1. | Kejujuran merupakan salah satu prinsip saya | | | | | |
| 2. | Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya | | | | | |
| 3. | Saya selalu mentaati prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan ini | | | | | |
| 4. | Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Penilaian prestasi kerja digunakan sebagai hasil pertimbangan promosi jabatan | | | | | |
| 6. | Saya memiliki Prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 7. | Setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik dalam kelompok rekan kerja | | | | | |
| 8. | Karyawan yang cakap/ahli dalam pekerjaannya akan dipromosikan jabatannya | | | | | |
| 9. | Promosi yang diberikan atas dasar loyalitas | | | | | |
| 10. | Saya tidak akan menyelewengkan wewenang yang saya miliki | | | | | |
| 11. | Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan supaya bisa di promosikan | | | | | |
| 12. | Pendidikan merupakan salah satu syarat pertimbangan untuk promosi | | | | | |

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| 1. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedure) yang ditentukan | | | | | |
| 2. | Saya memiliki kualitas kerja yang memuaskan | | | | | |
| 3. | Saya ikut berpartisipasi dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan | | | | | |
| 5. | Saya bersikap responsif terhadap arahan kerja dari atasan | | | | | |
| 6. | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan bidang keahlian | | | | | |
| 7. | Saya mampu beradaptasi dengan situasi kerja diperusahaan | | | | | |
| 8. | Saya berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja | | | | | |
| 9. | Saya berusaha bersikap positif terhadap permasalahan yang timbul dalam bekerja | | | | | |
| 10. | Setiap mengadakan rapat, saya ikut serta dalam memecahkan masalah | | | | | |
| 11. | Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu | | | | | |
| 12. | Kehadiran Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya | | | | | |

Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan

| NO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 55 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 51 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 50 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 55 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 55 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 48 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 47 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| P7 | Pearson Correlation | ,408* | ,198 | ,722** | ,272 | ,515** | ,688** | 1 | ,234 | ,408* | ,480** | ,511** | ,075 | ,679** |
| | Sig. (2-tailed) | ,025 | ,295 | ,000 | ,146 | ,004 | ,000 | | ,214 | ,025 | ,007 | ,004 | ,694 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | ,143 | ,099 | ,234 | ,286 | ,654** | -,033 | ,234 | 1 | ,763** | ,337 | ,598** | ,400* | ,635** |
| | Sig. (2-tailed) | ,450 | ,603 | ,214 | ,125 | ,000 | ,861 | ,214 | | ,000 | ,069 | ,000 | ,029 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P9 | Pearson Correlation | ,167 | ,138 | ,295 | ,111 | ,604** | ,136 | ,408* | ,763** | 1 | ,254 | ,756** | ,429* | ,685** |
| | Sig. (2-tailed) | ,379 | ,466 | ,114 | ,559 | ,000 | ,475 | ,025 | ,000 | | ,176 | ,000 | ,018 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P10 | Pearson Correlation | ,657** | ,713** | ,621** | ,761** | ,420* | ,474** | ,480** | ,337 | ,254 | 1 | ,442* | -,254 | ,680** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,021 | ,008 | ,007 | ,069 | ,176 | | ,015 | ,175 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P11 | Pearson Correlation | ,209 | ,318 | ,511** | ,298 | ,616** | ,534** | ,511** | ,598** | ,756** | ,442* | 1 | ,439* | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,268 | ,087 | ,004 | ,109 | ,000 | ,002 | ,004 | ,000 | ,000 | ,015 | | ,015 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P12 | Pearson Correlation | -,092 | -,102 | ,225 | -,147 | ,493** | ,150 | ,075 | ,400* | ,429* | -,254 | ,439* | 1 | ,434* |
| | Sig. (2-tailed) | ,629 | ,593 | ,232 | ,438 | ,006 | ,430 | ,694 | ,029 | ,018 | ,175 | ,015 | | ,017 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson Correlation | ,518** | ,547** | ,761** | ,578** | ,824** | ,653** | ,679** | ,635** | ,685** | ,680** | ,825** | ,434* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,002 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,017 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P7 | Pearson Correlation | ,507** | ,638** | ,215 | ,537** | ,347 | ,378* | 1 | ,464** | ,463* | ,525** | ,616** | ,549** | ,778** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,000 | ,255 | ,002 | ,060 | ,040 | | ,010 | ,010 | ,003 | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P8 | Pearson Correlation | ,354 | ,617** | ,299 | ,283 | ,587** | ,772** | ,464** | 1 | ,577** | ,375* | ,446* | ,342 | ,753** |
| | Sig. (2-tailed) | ,055 | ,000 | ,108 | ,130 | ,001 | ,000 | ,010 | | ,001 | ,041 | ,014 | ,064 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P9 | Pearson Correlation | ,612** | ,535** | ,115 | ,680** | ,896** | ,535** | ,463* | ,577** | 1 | ,411* | ,450* | ,198 | ,804** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,544 | ,000 | ,000 | ,002 | ,010 | ,001 | | ,024 | ,012 | ,295 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P10 | Pearson Correlation | ,318 | ,393* | ,247 | ,318 | ,371* | ,393* | ,525** | ,375* | ,411* | 1 | ,317 | ,249 | ,635** |
| | Sig. (2-tailed) | ,087 | ,032 | ,189 | ,087 | ,043 | ,032 | ,003 | ,041 | ,024 | | ,087 | ,184 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P11 | Pearson Correlation | ,276 | ,843** | ,284 | ,552** | ,318 | ,327 | ,616** | ,446* | ,450* | ,317 | 1 | ,562** | ,730** |
| | Sig. (2-tailed) | ,140 | ,000 | ,129 | ,002 | ,087 | ,078 | ,000 | ,014 | ,012 | ,087 | | ,001 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| P12 | Pearson Correlation | ,208 | ,558** | ,307 | ,069 | ,016 | ,257 | ,549** | ,342 | ,198 | ,249 | ,562** | 1 | ,525** |
| | Sig. (2-tailed) | ,271 | ,001 | ,098 | ,716 | ,931 | ,171 | ,002 | ,064 | ,295 | ,184 | ,001 | | ,003 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,629** | ,796** | ,381* | ,646** | ,721** | ,668** | ,778** | ,753** | ,804** | ,635** | ,730** | ,525** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,038 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Hasil Uji Reabilitas Promosi Jabatan menggunakan *IBM SPSS*

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,754 | 13 |

Hasil Uji Reabilitas Prestasi Kerja Karyawan menggunakan *IBM SPSS*

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,762 | 13 |

Hasil Koefisien Korelasi menggunakan *IBM SPSS*

Correlations

| | | Promosi Jabatan | Prestasi Kerja |
|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Promosi Jabatan | Pearson Correlation | 1 | ,691** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | ,691** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Hasil Koefisien Determinasi menggunakan *IBM SPSS*

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,691 ^a | ,477 | ,459 | 2,97515 |

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Hasil Regresi Linier Sederhana menggunakan *IBM SPSS*

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,887 | 6,801 | | 2,630 | ,014 |
| | Promosi Jabatan | ,662 | ,131 | ,691 | 5,057 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil Uji t (Parsial) menggunakan *IBM SPSS*

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,887 | 6,801 | | 2,630 | ,014 |
| | Promosi Jabatan | ,662 | ,131 | ,691 | 5,057 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Surat Pernyataan Ijin Perusahaan



Bank Muamalat

SURAT KETERANGAN
No:121/C-TSM/BMI/V/2019

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Tasikmalaya dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ulfa Ulfiani
NIM : 4122.4.15.11.0112
KAMPUS : Universitas Winaya Mukti Bandung

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian untuk pembuatan Skripsi di lingkungan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Tasikmalaya dengan judul "**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Tasikmalaya**".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tasikmalaya, 20 Mei 2019

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
CABANG TASIKMALAYA


Bank Muamalat

Metty Hendarti K
Branch Operation Service Manager

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ulfa Ulfiana, lahir di Tasikmalaya pada tanggal 25 Januari 1997. Beralamat di Sambong Mangkubumi RT 03 RW 02 Kecamatan Mangkubumi Kelurahan Mangkubumi Kota Tasikmalaya Kode Pos 46181.

Penulis menempuh pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di MI Al-Huda pada tahun 2003. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 14 Tasikmalaya pada tahun 2009. Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 1 Tasikmalaya pada tahun 2012. Di lanjut ke Program Strata Satu di Universitas Winaya Mukti Bandung.