

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk Bank Syariah SPM bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru

bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan Tanpa Agunan Barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.

b. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

1) Visi

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

2) Misi

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

3) Motto

“Bersyariah Menuju Berkah”

c. Produk PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

1) Produk Penghimpunan Dana (Tabungan)

- a) Tabungan Mulltiguna
- b) Tabungan Taubah/Haji
- c) Tabungan Umroh
- d) Tabungan Tarbiyah
- e) Tabungan Qurban
- f) Deposito

2) Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

- a) Tabarok
- b) Pembelian Kendaraan Bermotor

- c) Talangan Umroh
- d) Gadai Emas iB
- e) Pembiayaan Konsumtif Lainnya
- f) Pembiayaan Modal Usaha Syariah
- g) Pembiayaan Multijasa

d. Bentuk/Badan Hukum

Bank syariah pertama kali di Indonesia sekitar tahun 1992 didasarkan pada undang-undang nomor 7 tahun 1992 sebagai landasan hukum bank dan peraturan pemerintah nomor 72 tahun 1992 tentang bank umum berdasarkan prinsip bagi hasil sebagai landasan hukum bank umum syariah dan peraturan pemerintah nomor 73 tentang bank pengkreditan rakyat syariah.

Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan disempurnakan dengan undang-undang nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan juga tercakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah.

Pada tahun-tahun berikutnya, bank Indonesia (BI) merevisi aturan bank pengkreditan rakyat syariah (BPR Syariah). Ketentuan baru ini dibuat untuk memberikan landasan hukum yang lebih jelas mengenai syarat dan tata cara pendirian BPR Syariah. Aturan baru ini tertuang dalam peraturan bank Indonesia Nomor 11/23/PBI/2009 tentang bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang mulai berlaku 1 Juli 2009.

Dengan adanya peraturan hukum tersebut, maka sudah jelas bahwa didirikannya BPR Syariah adalah bertujuan untuk menghindari riba,

mengamalkan prinsip-prinsip syariah dalam perbankan khususnya Bank Pengkreditan Rakyat untuk kemaslahatan bersama.

Tabel 4.1
Komposisi Pemegang Saham PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No.	Nama	Jumlah Saham (Lembar)	Jumlah yang Disetor (Rupiah)	Persentase Kepemilikan
1.	H. Achmad Sanusi	4100	4.100.000.000	82,40%
2.	Drs. H. Amiril, M.Si	438	438.000.000	8,8%
3.	Dr. Alwi, M.Hum	438	438.000.000	8,8%
Jumlah		4976	4.976.000.000	100 %

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Maret 2019.

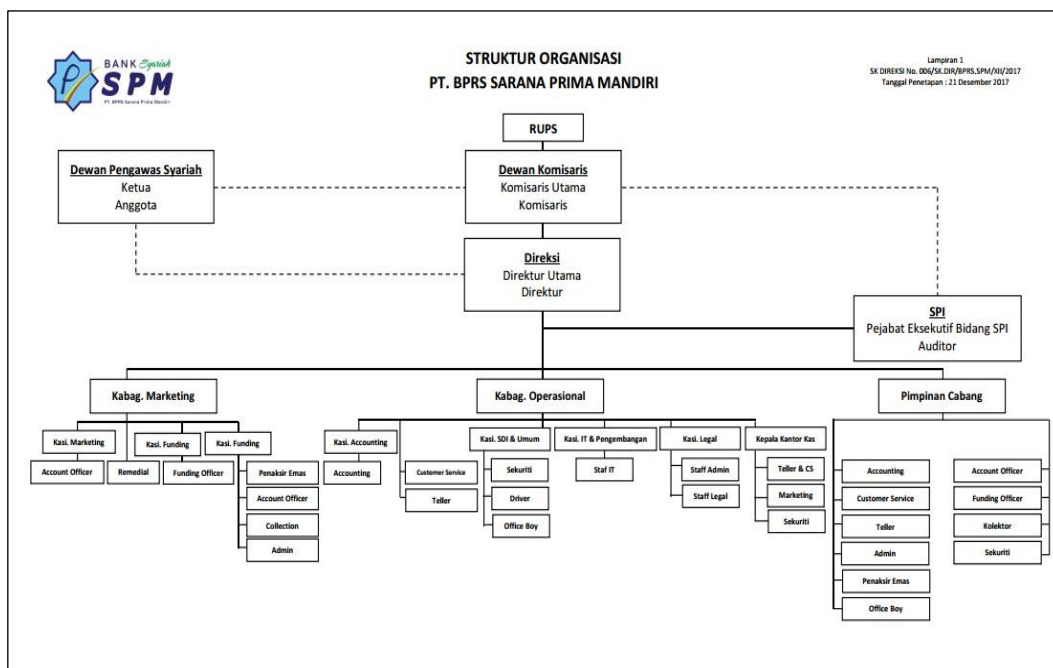
Tabel 4.2
Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Jaringan Kantor	Alamat	No. Telepon
1.	Kantor Pusat	Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan	Telp. (0324) 326696
2.	Kantor Cabang Bangkalan	Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan	Telp. (031) 3095382
3.	Kantor Kas Kamal	Jl. Raya Kamal (Pasar Kamal), Bangkalan	Telp. (031) 30171776
4.	Kantor Kas Arosbaya	Dusun Lebak Selatan Arosbaya (Pasar Arosbaya), Bangkalan	Telp. (031) 30540004
5.	Kantor Kas Bandaran	Jl. Raya Bandaran Tlanakan Pamekasan	Telp. 085231749402
6.	Kantor Kas Larangan	Jl. Talang Siring (Pasar Larangan) Pamekasan	Telp.-
7.	Payment Point Ummul Quro	Komplek Pondok Pesantren Ummul Quro As Suyuti Plakpak Pamekasan	Telp.-

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

2. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Struktur organisasi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan merupakan aspek yang paling menentukan untuk perkembangan perusahaan yang memperlihatkan kejelasan hubungan dan tugas-tugas bagian struktural. Struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai berikut.



Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) berada di puncak organisasi. Dewan Pengawas Syariah (DPS) memiliki wewenang untuk memberikan nasihat dan saran syariah khususnya yang berhubungan dengan produk-produk yang akan di keluarkan oleh bank syariah tersebut. Dalam kegiatan operasional bank dikepalai oleh seorang direksi yang di dampingi oleh seorang direksi lainnya. Dewan direksi membawahi tiga kepala bagian yaitu kepala bagian marketing, kepala bagian operasional, dan pimpinan cabang. Manajemen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris :

- 1) Komisaris Utama : H. Achmad Sanusi
- 2) Komisaris : Drs. H. Amiril, Msi
- 3) Komisaris : Dr. Alwi, M.Hum

b. Direksi :

- 1) Direktur Utama : Slamet Riyanto

2) Direktur : H. Surahman, SE

c. Dewan Pengawas Syariah :

1) Ketua : Lailur Rahman, Lc

2) Anggota : Moh Zahid, M.Ag

Tabel 4.3

Standart Operating Prosedur (SOP) Bagian / Divisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

FUNGSI	TUGAS & TANGGUNG JAWAB
Direktur Utama	<ul style="list-style-type: none">• Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi mewakili Bank• Memimpin, merencana, mengkoordinir, mengawasi, dan mengembangkan kebijakan terhadap seluruh bagian yang dibawahnya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai.
Kabag Operasional	<ul style="list-style-type: none">• Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional Kantor Pusat Bank.• Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengetahui Nasabah
Kabag. Marketing	<ul style="list-style-type: none">• Mengevaluasi kinerja semua <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>.• Menyimpan atau mengarsip data-data perolehan nasabah.• Membantu <i>maintenance</i> nasabah <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>.• Mengawasi kinerja <i>collector</i> (penagih).• Menjaga pembiayaan kolektibilitas 1,2, dan 3.
Kasi Funding dan Lending	<ul style="list-style-type: none">• Mengkoordinasi <i>Account Officer</i> atas perolehan dana.• Mengawasi kinerja <i>Account Officer</i> mulai pencairan sampai pelunasan.
Teller	<ul style="list-style-type: none">• Melayani nasabah dengan Standar Layanan <i>Excellent</i>.• Fokus pada uang yang masuk, jumlah nominal, keaslian uang, dan kecakapan menghitung uang baik tunai maupun non tunai.• Menghitung slip atau voucher transaksi yang

	<p>disesuaikan dengan jumlah fisik uang yang ada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Stock opname</i> uang yang masuk dan uang yang keluar. • Fokus pada nasabah yang mengantre untuk memberikan layanan tercepat dan benar. • Memberikan arahan kepada nasabah.
<i>Customer Service</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani nasabah yang ingin membuka rekening dan membantu memberikan keterangan pada formulir serta mengarahkan nasabah ke <i>teller</i>. • Menggunakan Standar Layanan <i>Excellent</i> dan selalu membantu nasabah yang belum puas. • Memberikan informasi tentang <i>funding</i> dan <i>lending</i> secara detail untuk semua produk.
<i>Account Officer Funding</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memasarkan semua produk tabungan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri. • Menyediakan layanan antar jemput kepada nasabah.
<i>Account Officer Lending</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memberikan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan akad musyarakah, mudharabah, ijarah, dan lain-lain. • Menjaga kelolaan rekening mulai pencairan sampai pelunasan dan maintenance (memelihara) nasabah apabila nasabah sudah mulai jenuh dengan usaha yang dijalankan. • Menawarkan pembiayaan kembali kepada nasabah yang sudah melunasi pembiayannya.
Penaksir Gadai Emas	<ul style="list-style-type: none"> • Menaksir dan menawarkan gadai emas berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. • Menjaga dan memelihara nasabah gadai emas mulai pencairan sampai pelunasan.
<i>Appraisal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menilai jaminan nasabah mulai dari harga pasar, harga taksasi, dan harga likuiditas. • Menaksir ulang jaminan jika sudah lebih dari 1 tahun. • Mencetak berita acara penilaian. • Membantu mengeksekusi jaminan secara syariah apabila nasabah tidak mampu membayar. • Melakukan <i>checking</i> tanah disesuaikan dengan

	SHM (Sertifikat Hak Milik), SHGB (Sertifikat Hak Guna Bangunan), dan lain-lain.
Collection / Kolektor	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan penagihan terhadap nasabah pembiayaan yang telah menunggak > 2 bulan • Melaksanakan harian hasil penagihan • Melaksanakan PPAPU dan PPT dan Prinsip Mengenal Nasabah
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi seluruh aktivitas transaksi baik tunai maupun non tunai. • Mengawasi kebijakan direksi. • Mengawasi kebijakan komisaris. • Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal perbankan. • Mengawasi dan mengontrol semua arus kas (<i>cash in</i> dan <i>cash out</i>) • Mengawasi semua transaksi kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.
Sumber Daya Insani (SDI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui kebutuhan perusahaan atas penempatan karyawan baik di <i>front office</i> maupun <i>back office</i>. • Menjaga kualitas karyawan terhadap pelayanan nasabah. • Menjaga dan menghitung serta menginventaris semua peralatan di kantor. • Mengatur pengadaan barang di kantor yang dibutuhkan, seperti <i>voucher</i>, dokumen, dan laporan keuangan. • Menempatkan dan mengefisiensi suatu dokumen pada suatu tempat. • Memperpanjang kontrak karyawan atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Membuat SK pengangkatan pegawai tetap dan non tetap atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Mengatur tata ruang baik direksi maupun yang lainnya. • Mengatur kebutuhan kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.

<i>Office Boy & Security</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas dan pemeliharaan, kerapian dan keindahan bank. • Memelihara dan mengamankan barang inventaris milik bank. • Memelihara dan mengamankan gedung milik bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.
---	--

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

3. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang pernah mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Penelitian ini menyebar 20 kuesioner kepada karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan *saturation sampling*. Dikatakan *saturation sampling* (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 20 sampel. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

Tabel 4.4
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	20
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	20
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	20

Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 20, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 20. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

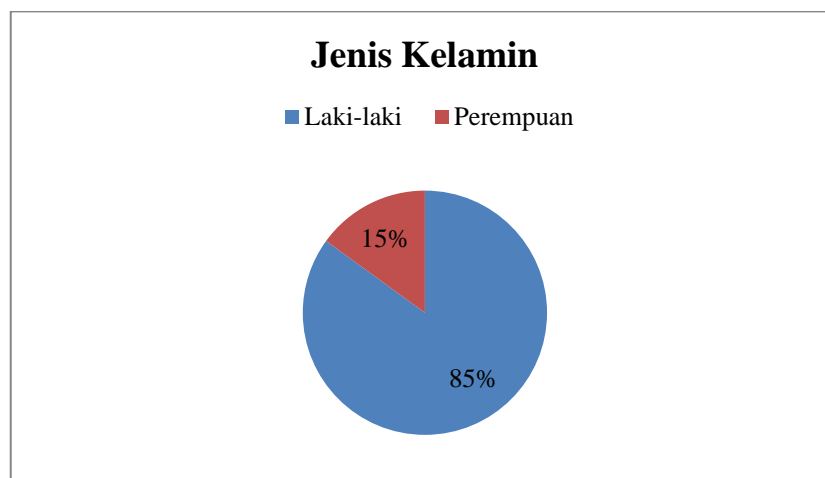
b. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



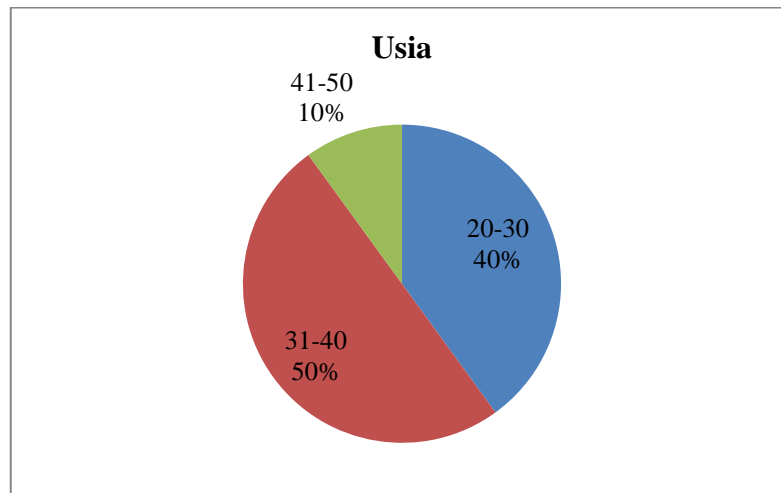
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 85%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 3 karyawan dengan presentase 15%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Adapun usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah peneliti 2020.

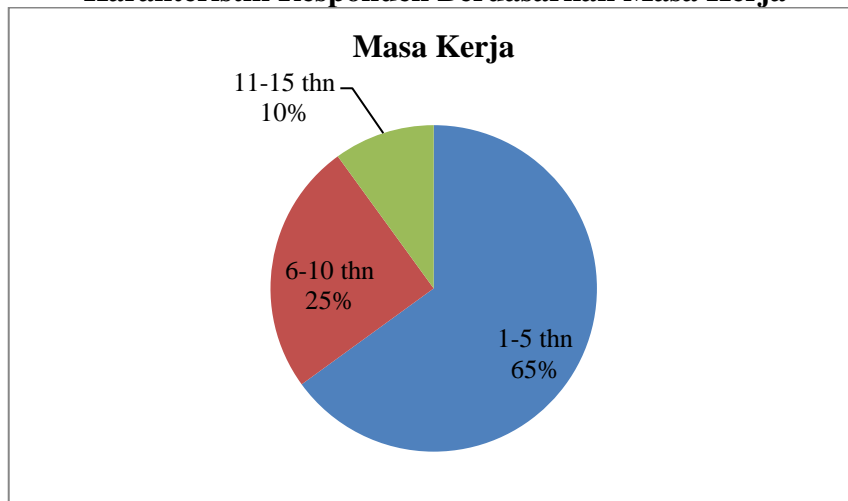
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 20-30 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 40%, 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 50%, dan 41-50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 10%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa

paling banyak karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yaitu pada usia 31-40 tahun dengan presentase 50%.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun. Adapun masa kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data primer diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 1-5 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 65%, 6-10 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 25%, dan 11-15 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 10%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang pernah mendapatkan promosi jabatan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan presentase 65%.

c. Deskripsi Variabel

Tanggapan karyawan berpartisipasi pada penelitian ini (responden) mengenai Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel bebas terdiri dari Kualitas Hasil Kerja (X_1) dengan jumlah pernyataan 8 butir, Kuantitas Hasil Kerja (X_2) dengan jumlah pernyataan 2 butir, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) dengan jumlah pernyataan 2 butir. Sedangkan Variabel terikat yaitu Promosi Jabatan (Y) dengan jumlah pernyataan 8 butir.

1) Kualitas Hasil Kerja (X_1)

- a) Saya dapat merealisasikan rencana kerja yang sudah ada sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b) Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara prosedur yang berlaku.
- c) Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dengan cermat dan penuh kehati-hatian.
- d) Saya dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- e) Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.
- f) Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik.
- g) Saya menguasai salah satu bahasa asing yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas.
- h) Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja

Tabel 4.5
Respon terhadap Pernyataan X₁

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	14	30	6	70	-	-	-	-	-	-	20
2	11	55	9	45	-	-	-	-	-	-	20
3	7	35	13	65	-	-	-	-	-	-	20
4	3	15	16	80	1	5	-	-	-	-	20
5	6	30	13	65	1	5	-	-	-	-	20
6	12	60	7	35	1	5	-	-	-	-	20
7	5	25	14	70	1	5	-	-	-	-	20
8	15	75	5	25	-	-	-	-	-	-	20
Jumlah	73		83		4						160

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Kualitas Hasil Kerja sebanyak 73 responden sangat setuju, 83 responden setuju, dan sebanyak 4 responden menyatakan ragu.

2) Kuantitas Hasil Kerja (X₂)

- a) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan harian dengan baik sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan.
- b) Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4.6
Respon terhadap Pernyataan X₂

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	14	70	5	25	1	5	-	-	-	-	20
2	13	65	7	35	-	-	-	-	-	-	20
Jumlah	27		12		1						40

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Kuantitas Hasil Kerja sebanyak 27 responden sangat setuju, 12 responden setuju, dan sebanyak 1 responden menyatakan ragu.

3) Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X₃)

- a) Semua pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.
- b) Saya dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat dibandingkan karyawan yang lain dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang lain.

Tabel 4.7
Respon terhadap Pernyataan X₃

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	20	16	80	-	-	-	-	-	-	20
2	9	45	10	50	1	5	-	-	-	-	20
Jumlah	13		26		1						40

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja sebanyak 13 responden sangat setuju, 26 responden setuju, dan sebanyak 1 responden menyatakan ragu.

4) Promosi Jabatan (Y)

- a) Perusahaan selalu membuka kesempatan promosi pada setiap karyawan.
- b) Pimpinan selalu memberi penghargaan berupa promosi jabatan kepada karyawan.
- c) Karyawan yang mendapat promosi memang layak mendapat jabatan.
- d) Perusahaan sangat selektif memberi promosi pada karyawan.
- e) Resiko pertanggung jawaban jabatan lebih berat dari jabatan semula.

- f) Beban tugas karyawan yang mendapat promosi meningkat.
- g) Promosi jabatan menciptakan persaingan sehat yang seluas-luasnya antar karyawan.
- h) Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi karyawan dalam bentuk keleluasaan lebih mengajukan gagasan untuk perusahaan.

Tabel 4.8
Respon terhadap Pernyataan Y

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	15	75	5	25	-	-	-	-	-	-	20
2	13	65	7	35	-	-	-	-	-	-	20
3	10	50	8	40	2	10	-	-	-	-	20
4	13	65	6	30	1	5	-	-	-	-	20
5	13	65	7	35	-	-	-	-	-	-	20
6	6	30	13	65	1	5	-	-	-	-	20
7	14	70	5	25	1	5	-	-	-	-	20
8	14	70	5	25	1	5	-	-	-	-	20
Jumlah	98		56		6						160

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Promosi Jabatan sebanyak 98 responden sangat setuju, 56 responden setuju, dan sebanyak 6 responden menyatakan ragu.

4. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 20 butir pernyataan, 8 butir pernyataan untuk variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), 2 butir pernyataan untuk variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2), 2 butir pernyataan untuk variabel Ketepatan Waktu

Penyelesaian Hasil Kerja (X_3), dan 8 butir pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (Y).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 20 dan *alpha* 0,05 didapat r_{tabel} 0,4438. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel X yaitu Prestasi Kerja (Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja) serta item pernyataan pada variabel Y yaitu Promosi Jabatan dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,4438. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Validitas
Kualitas Hasil Kerja (X1)	X1.1	0,532*	0,4438	Valid
	X1.2	0,631**	0,4438	Valid
	X1.3	0,606**	0,4438	Valid
	X1.4	0,579**	0,4438	Valid
	X1.5	0,535*	0,4438	Valid
	X1.6	0,674**	0,4438	Valid

	X1.7	0,622**	0,4438	Valid
	X1.8	0,686**	0,4438	Valid
Kuantitas Hasil Kerja (X2)	X2.1	0,857**	0,4438	Valid
	X2.2	0,923**	0,4438	Valid
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	X3.1	0,814**	0,4438	Valid
	X3.2	0,917**	0,4438	Valid
Promosi Jabatan (Y)	Y.1	0,859**	0,4438	Valid
	Y.2	0,574**	0,4438	Valid
	Y.3	0,490*	0,4438	Valid
	Y.4	0,777**	0,4438	Valid
	Y.5	0,716**	0,4438	Valid
	Y.6	0,631**	0,4438	Valid
	Y.7	0,804**	0,4438	Valid
	Y.8	0,508**	0,4438	Valid

Keterangan: **Korelasi signifikan diatas 0,01

*Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,600.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kualitas Hasil Kerja (X1)	0,754	Reliabel
Kuantitas Hasil Kerja (X2)	0,780	Reliabel

Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	0,649	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0,815	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,600. Dengan demikian variabel Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja, dan Promosi Jabatan dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model regresi termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 23. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas Hasil Kerja (X1)	0,642	1,557
Kuantitas Hasil Kerja (X2)	0,644	1,553
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	0,997	1,003

Sumber: Output SPSS, Data diolah peneliti, 2020

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^{c,d}

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.999 ^a	.999	.999	1.378	2.549

a. Predictors: Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3), Kuantitas Hasil Kerja(X2), Kualitas Hasil Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020

Tabel tersebut menyatakan nilai DW sebesar 2,549, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dan derajat kepercayaan yang digunakan 5%. Pada tabel DW dengan melihat jumlah sampel $n = 20$ dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ($k=3$), didapati nilai d_L dan d_U sebagai berikut.

Tabel 4.13
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
0,9976	1,6763	3,0024	2,3237	2,549	Tidak ada keputusan

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Nilai DW sebesar 2,549 lebih besar dari nilai d_U dan nilai $4 - d_U$ ($d_U < DW > (4 - d_U)$). sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak dapat diambil keputusan. Untuk memenuhi uji autokorelasi maka nilai DW harus lebih besar dari nilai d_U dan lebih kecil dari nilai $4 - d_U$ ($d_U < DW < (4 - d_U)$). Sehingga data tersebut perlu di uji kembali dengan metode Cochrane Orcutt yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokolerasi setelah Perbaikan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.864	.836	1.37149	2.061

a. Predictors: (Constant), LAG_waktu, LAG_kuantitas, LAG_kualitas

b. Dependent Variable: LAG_promosi

Sumber: Output SPSS, 2020

Tabel tersebut menyatakan jika nilai DW sebesar 2,061, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi setelah Perbaikan

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
0,9976	1,6763	3,0024	2,3237	2,061	Tidak terjadi autokorelasi

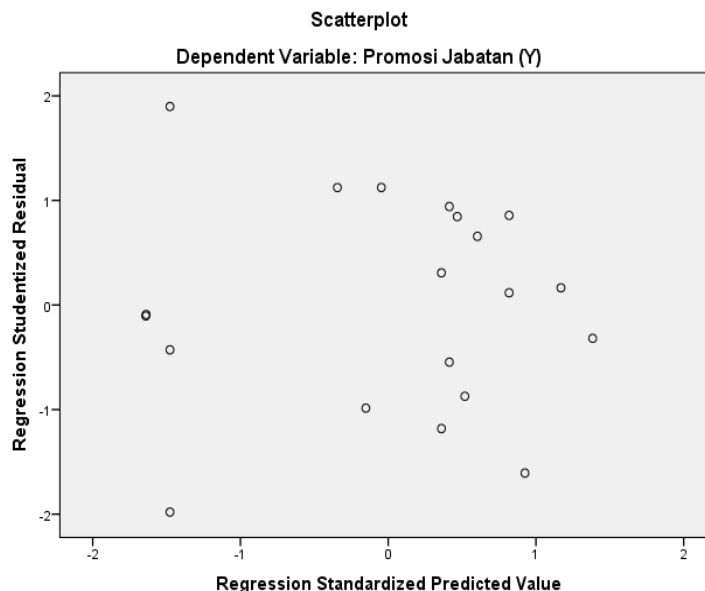
Sumber: Tabel Durbin-Watson

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,061 berada di antara $d_U = 1,6763$ dan nilai $4 - d_U = 2,3237$ ($d_U < DW < (4 - d_U)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 4.5 di atas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu

yang jelas, di mana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, peneliti juga melakukan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Glejser.

Tabel 4.16
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.942	2.836		.332	.744
Kualitas Hasil Kerja (X1)	.149	.080	.488	1.855	.082
Kuantitas Hasil Kerja(X2)	-.288	.201	-.376	-1.431	.172
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	-.290	.179	-.342	-1.620	.125

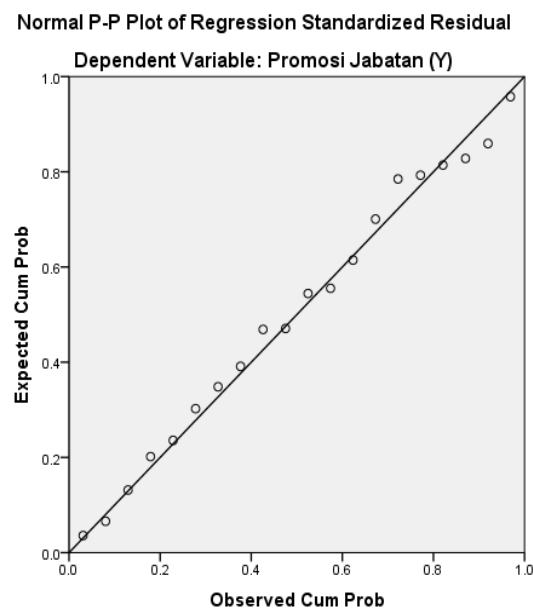
a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Kualitas Hasil Kerja (X1) = 0,082, Kuantitas Hasil Kerja (X2) = 0,172, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3) = 0,125. Nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal Probability Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut.

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS, 2020

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $Sig > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini

juga dilakukan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30135250
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.070
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,105 dengan signifikan 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah:

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

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.450	5.841		-.248	.807
Kualitas Hasil Kerja (X1)	.147	.165	.119	.891	.386
Kuantitas Hasil Kerja(X2)	2.370	.414	.765	5.721	.000
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	1.255	.369	.365	3.399	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.19 di atas diperoleh koefisien variabel independen Kualitas Hasil Kerja (X1) = 0,147, Kuantitas Hasil Kerja (X2) = 2,370, Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3) = 1,255 dan konstanta sebesar (-1,450). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = (-1,450) + 0,147 X_1 + 2,370 X_2 + 1,255 X_3$$

Dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. a (konstanta) sebesar -1,450 menyatakan bahwa jika variabel independen (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan bernilai -1,450.

- b. $b_1 = 0,147$, nilai koefisien regresi variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1) sebesar 0,147. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 0,147 satuan dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.
- c. $b_2 = 2,370$, nilai koefisien regresi variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) sebesar 2,370. Mempunyai arti bahwa jika Prestasi Kerja tentang Kuantitas Hasil Kerja (X_2) meningkat sedangkan variabel lain (Kualitas Hasil Kerja dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja) adalah tetap, maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 2,370 satuan.
- d. $b_3 = 1,255$, besarnya nilai koefisien regresi variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) sebesar 1,255. Jika Prestasi Kerja tentang Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) meningkat sedangkan variabel lain (Kualitas Hasil Kerja dan Kuantitas Hasil Kerja) adalah tetap, maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 1,255 satuan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.623	3	47.541	23.640	.000 ^b
	Residual	32.177	16	2.011		
	Total	174.800	19			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3), Kuantitas Hasil Kerja(X2), Kualitas Hasil Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,640 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,239 diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $v_1 = m - 1$. $V_2 = 20 - 4 = 16$ dan $V_1 = 4 - 1 = 3$. Berarti nilai $F_{hitung} 23,640 > F_{tabel} 3,239$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (promosi jabatan) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara parsial variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.450	5.841		-.248	.807
Kualitas Hasil Kerja (X1)	.147	.165	.119	.891	.386
Kuantitas Hasil Kerja(X2)	2.370	.414	.765	5.721	.000
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	1.255	.369	.365	3.399	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel), $df = 20 - 4 = 16$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,746. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kualitas Hasil Kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,891 dengan taraf signifikan 0,386. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,386 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,891 < t_{tabel} 1,746, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Hasil Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,721 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $5,721 > t_{tabel}$ 1,746, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kuantitas Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Variabel Ketepatan Waktu Hasil Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,399 dengan taraf signifikan 0,004. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,399 > t_{tabel}$ 1,746, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Ketepatan Waktu Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.781	1.418

a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3), Kuantitas Hasil Kerja(X_2), Kualitas Hasil Kerja (X_1)

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti sebesar 81,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 81,6% variabel promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dijelaskan oleh variasi variabel independen Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 81,6\% = 18,4\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang pertama berkenaan dengan “Apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?”

Setelah dilakukan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,640 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,239 diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $v_1 = m - 1$. $V_2 = 20 - 4 = 16$ dan $V_1 = 4 - 1 = 3$.

Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} mengindikasikan bahwa variabel independen (prestasi kerja) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja secara bersama-sama berpengaruh promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah $\alpha = 0,05$.

Selain dari hasil uji-F dapat juga dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi (R^2). Diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) 0,861 atau 81,6% yang berarti bahwa variabel independen (prestasi kerja) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja mampu menjelaskan variabel dependen (promosi jabatan) sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 81,6\% = 18,4\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada variabel independen (prestasi kerja) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja tersebut memberi pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (promosi jabatan) dalam model regresi ini, masih terdapat sisa 18,4% sebagai variabel-variabel lain yang menyangkut promosi jabatan, misalkan *senioritas*. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwasanya *senioritas* menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Dengan demikian berdasarkan hasil uji diatas variabel prestasi kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, hal ini berarti bahwa apabila prestasi kerja karyawan semakin baik, maka akan berdampak pada semakin

besarnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Sekaligus dalam pengambilan keputusan atau pembuktian hipotesis (H_{a1}) dapat diterima yang berbunyi “ada pengaruh secara simultan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsir (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ antara variabel independen (prestasi kerja) terhadap variabel dependen (promosi jabatan) di PT. Bosowa Propertindo Makassar.

2. Variabel Prestasi Kerja Karyawan yang Dominan Berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang kedua berkenaan dengan “seberapa besar pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan”?

a. Pengaruh Kualitas Hasil Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kualitas hasil kerja bertanda positif yang berarti kualitas hasil kerja berbanding lurus atau searah terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 0,891 dengan taraf signifikan 0,386. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,386 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $0,891 < t_{tabel}$ 1,746, artinya bahwa secara parsial variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1)

tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Sehingga hipotesis kedua (H_{a2}) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial kualitas hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida dkk (2017) yang menyatakan bahwa kualitas hasil kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Kualitas hasil kerja mencerminkan seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.¹ Kualitas hasil kerja dapat dilihat dari deskripsi pekerjaan yang jelas, menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerja serta membuat prosedur dan spesifikasi pekerjaan.² Kualitas hasil kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan olah data kuesioner dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mayoritas berasal dari karyawan bagian *marketing*. Dari 20 kuesioner yang disebar, 6 orang berasal dari karyawan bagian operasional dan 14 orang berasal dari bagian *marketing*. Kualitas hasil kerja pada penelitian ini diukur dengan ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan. Indikator ketelitian dan ketrampilan mendapatkan skor paling rendah dibandingkan indikator yang lain. Ketelitian berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dengan cermat dan penuh kehati-hatian. Ketrampilan berkaitan dengan kecakapan atau keahlian yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Artinya ketelitian dan ketrampilan pada

¹ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi*, hlm. 45.

² Oktaria, *Hubungan Penempatan Pegawai*, hlm. 28.

penelitian ini tidak bisa mengukur kualitas hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian *marketing*.

Peneliti mengindikasikan tidak berpengaruhnya kualitas hasil kerja terhadap promosi jabatan karena karyawan bagian *marketing* lebih sering berada diluar kantor untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Karyawan bagian *marketing* juga lebih banyak berinteraksi dengan nasabah diluar kantor untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bagian *marketing* selalu memiliki target yang harus mereka penuhi berdasarkan jumlah dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kualitas hasil kerja pada penelitian ini tidak menjadi tolak ukur karyawan bagian *marketing* untuk mendapatkan promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana Hayati dan Mailiana (2015) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

Ditinjau dari perspektif Islam terdapat beberapa indikator pada kualitas hasil kerja yang telah mengandung nilai-nilai prestasi kerja dalam pandangan islam yaitu pada indikator ketepatan, ketelitian, dan ketrampilan. Indikator yang pertama adalah ketepatan. Ketepatan berkaitan dengan terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada indikator ketepatan telah mengandung nilai prestasi kerja dalam Islam yaitu nilai transparansi pada item pernyataan merealisasikan rencana kerja yang sudah ada sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan telah membuat rencana kerja dan

merealisasikan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan tidak menutupi apabila terdapat kebenaran ataupun kesalahan didalam merealisasikan tujuan perusahaan. Transparansi atau keterbukaan akan membawa kebaikan bersama baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pada indikator ketepatan juga mengandung nilai memenuhi janji atau kewajiban pada item pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi janji atau kewajibannya yang telah disepakati dengan perusahaan pada masa awal karyawan bekerja diperusahaan.

Indikator yang kedua adalah ketelitian. Nilai-nilai Islam yang terkandung pada indikator ketelitian adalah nilai memenuhi janji atau kewajiban dan nilai jihad atau bersungguh-sungguh pada item pernyataan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan dengan cermat dan penuh kehati-hatian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi janji atau kewajibannya yang telah disepakati dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan membantu meningkatkan prestasi perusahaan dan sekaligus mendapatkan keridhaan Allah.

Indikator yang ketiga adalah ketrampilan. Nilai islam yang terkandung pada indikator ketrampilan adalah nilai keadilan pada item pernyataan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki. Artinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan tidak merugikan karyawan yang lain. Karyawan yang mengamalkan keadilan dalam bekerja tidak hanya

bermanfaat untuk dirinya sendiri sebagai manusia yang takwa tetapi juga akan bermanfaat kepada orang lain.

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang ada di Pamekasan telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam menilai prestasi kerja karyawan yang tercermin pada kualitas hasil kerja karyawan. Artinya perusahaan tidak hanya menilai prestasi kerja karyawan untuk tujuan dunia tetapi juga mempertimbangkan nilai yang berorientasi kepada tujuan akhirat.

b. Pengaruh Kuantitas Hasil Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kuantitas hasil kerja bertanda positif yang berarti kuantitas hasil kerja berbanding lurus atau searah terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,721 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $5,721 > t_{tabel}$ 1,746, artinya bahwa secara parsial variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial kuantitas hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Kuantitas hasil kerja berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan, maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas

yang ditetapkan oleh perusahaan.³ Kuantitas kerja berhubungan dengan kemampuan kerja yang dapat diperoleh seorang pegawai. Kuantitas kerja berarti pegawai harus berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif. Kuantitas kerja pegawai akan tercermin dari kerja pegawai dalam hal jumlah hasil kerja yang dicapai pada waktu tertentu.⁴

Hasil penelitian ini telah mencerminkan kuantitas hasil kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam promosi jabatan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, karyawan bagian *marketing* memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya dengan kuantitas (jumlah) yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai target tersebut, atau bahkan dapat melampaui target yang ditetapkan perusahaan, memiliki kesempatan yang sangat besar untuk dipromosikan. Meskipun karyawan masih terbilang muda dan belum dikategorikan *senior*, perusahaan juga mempertimbangkan kuantitas hasil kerjanya yang dicapai untuk selanjutnya dipromosikan. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memenuhi target sebagai bentuk *reward* perusahaan atas kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida dkk (2017) yang menyatakan bahwa kuantitas hasil kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh

³ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi*, hlm. 45.

⁴ Oktaria, *Hubungan Penempatan Pegawai*. hlm., 28.

oleh Diana Hayati dan Mailiana (2015) yang menyatakan bahwa kuantitas kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Ditinjau dari perspektif Islam terdapat satu indikator kuantitas hasil kerja yang mengandung nilai-nilai prestasi kerja dalam Islam, yaitu pada indikator kecepatan. Kecepatan berkaitan dengan seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada indikator kecepatan mengandung nilai jihad atau bersungguh-sungguh yaitu pada item pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menunda-nunda suatu pekerjaan. Apabila perusahaan menetapkan target yang harus dicapai dengan kuantitas (jumlah) tertentu, maka karyawan menyelesaikan target tersebut dengan cepat. Artinya karyawan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tujuan agar target perusahaan dapat segera tercapai dan meningkatkan prestasi yang dimiliki oleh perusahaan. Kesungguhan dalam bekerja juga menunjukkan kesungguhan pekerja dalam mencari keridaan Allah. Oleh karenanya orang-orang yang bersungguh-sungguh berarti taat kepada Allah.

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam menilai prestasi kerja karyawan yang juga tercermin pada kuantitas hasil kerja karyawan.

c. Pengaruh Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja bertanda positif yang berarti

ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja berbanding lurus atau searah terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,399 dengan taraf signifikan 0,004. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,399 > t_{tabel}$ 1,746, artinya bahwa secara parsial variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Sehingga hipotesis keempat (H_{a4}) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. Dalam hal ini penerapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.⁵ Apabila seorang pegawai mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka akan bisa menentukan prestasi yang dihasilkannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak hanya menetapkan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan. Namun juga mempertimbangkan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Maka dari itu dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga harus memikirkan bagaimana cara menyelesaikan target tersebut

⁵ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi*, hlm. 45.

tepat pada waktunya. Sehingga ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja juga merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida dkk (2017) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Nilai signifikansi dari variabel X_1 (kualitas hasil kerja) adalah 0,386, variabel X_2 (kuantitas hasil kerja) adalah 0,000, dan variabel X_3 ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja adalah 0,004. Terdapat satu variabel yaitu variabel X_1 yang nilai signifikansinya berada diatas $\alpha = 0,05$. Sehingga hanya dua variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Selain melihat dari nilai signifikansinya, dapat pula dilihat dari nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel), $df = 20 - 4 = 16$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,746.

Sebagaimana tabel 4.21 diatas diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel X_1 (kualitas hasil kerja) adalah $0,891 < 1,746$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$), X_2 (kuantitas hasil kerja) adalah $5,721 > 1,746$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dan X_3 ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja $3,399 > 1,746$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

Selain itu, untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Koefisien regresi untuk variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1) sebesar 0,147, variabel

Kuantitas Hasil Kerja (X_2) sebesar 2,370, dan variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) sebesar 1,255. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat satu variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan adalah variabel X_2 (kuantitas hasil kerja). Sehingga hipotesis kelima (H_{a5}) yang menyatakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yaitu kuantitas hasil kerja dapat diterima.