

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG

Hayyun Nafiah

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Email: *hayyunnafiah99@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, etos kerja islami terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (kusioner) yang diberikan kepada (66) responden karyawan koppontren ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Prosedur penelitian dilakukan dalam empat tahap yaitu: persiapan, pelaksanaan, analisis data, dan membuat kesimpulan. Data hasil angket dianalisis secara kuantitatif yang diperkuat dengan hasil observasi dan dokumenter, dari semua hasil yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

Menggunakan rumus *pearson product moment* dengan bantuan SPSS maka diperoleh jumlah responden (N) = 66, nilai koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,280$, $r_{x2y} = 0,371$ dan $r_{x3y} = 0,270$. Sehingga bisa dituliskan persamaan regresi linier x_1y adalah $\hat{Y} = 28,778 + 0,282 X_1$, persamaan regresi linier x_2y adalah $\hat{Y} = 23,614 + 0,380 X_2$, persamaan regresi linier x_3y adalah $\hat{Y} = 27,400 + 0,275 X_3$ dan persamaan regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = 12,874 + 0,171 X_1 + 0,325 X_2 + 0,152 X_3$

Dengan nilai koefisien determinansi r_{x1y} sebesar 7,9% , kemudian diuji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,336$. Dimana nilai $t_{tabel} = 1,669$ untuk $\alpha = 5\%$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,336 > 1,669$). Nilai koefisien determinansi r_{x2y} sebesar 13,8%. Kemudian diuji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,196$ dimana nilai $t_{tabel} = 1,669$ untuk $\alpha = 5\%$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,196 > 1,669$). Nilai koefisien determinansi r_{x3y} sebesar 7,3%. Kemudian diuji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,241$ dimana nilai $t_{tabel} = 1,669$ untuk $\alpha = 5\%$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,241 > 1,669$)

Sehingga diperoleh nilai korelasi ganda ($R_{(x1x2x3)y}$) = 0,459 dan nilai determinansi korelasi ganda (KP) = 21,1%. Selanjutnya diuji signifikansi, diperoleh nilai $F_{hitung} = 5,530$ dimana nilai $F_{tabel} = 2,763$ untuk $\alpha = 5\%$, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,530 > 3,126$.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh signifikan promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, baik secara parsial maupun secara simultan”.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami, Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study entitled The Effect of Position Promotion, Achievement Motivation, and Islamic Work Ethic on Employee Performance of Koppontren Ausath Darussalam Blokagung This study aims to determine the effect of job promotion, achievement motivation, Islamic work ethic on employee performance partially or simultaneously.

The instrument used in this study was a questionnaire (questionnaire) given to (66) respondents, employees of the Ausath Koppontren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. The research procedure was carried out in four stages, namely: preparation, implementation, data analysis, and

making conclusions. The data from the questionnaire were analyzed quantitatively which was strengthened by the results of observations and documentaries, from all the results obtained were then analyzed using quantitative descriptive analysis.

Using the Pearson product moment formula with the help of SPSS, the number of respondents (N) = 66, the correlation coefficient values are $r_{x_1y} = 0.280$, $r_{x_2y} = 0.371$ and $r_{x_3y} = 0.270$. So that the x_1y linear regression equation can be written as $Y = 28.778 + 0.282 X_1$, the x_2y linear regression equation is $Y = 23.614 + 0.380 X_2$, the x_3y linear regression equation is $Y = 27.400 + 0.275 X_3$ and the multiple linear regression equation is $Y = 12.874 + 0.171 X_1 + 0.325 X_2 + 0.152 X_3$

With the value of the coefficient of determination r_{x_1y} of 7.9%, then tested significantly, the value of $t_{count} = 2,336$. Where the value of $t_{table} = 1.669$ for $\alpha = 5\%$, so the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,336 > 1,669$). The value of the coefficient of determination r_{x_2y} is 13.8%. Then, it was tested significantly, it was obtained that the value of $t_{count} = 3.196$ where the value of $t_{table} = 1.669$ for $\alpha = 5\%$, so that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.196 > 1.669$). The value of the coefficient of determination r_{x_3y} is 7.3%. Then tested significant, the value of $t_{count} = 2.241$ where the value of $t_{table} = 1.669$ for $\alpha = 5\%$, so that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.241 > 1.669$)

So that the value of multiple correlation ($R_{(x_1x_2x_3)y}$) = 0.459 and the value of determinant of multiple correlation (KP) = 21.1% is obtained. Then, the significance was tested, it was obtained that the value of $F_{count} = 5.530$ where the value of $F_{table} = 2.763$ for $\alpha = 5\%$, so that the value of $F_{count} > F_{table}$ is $5.530 > 3.126$.

Based on the analysis that has been done, the researcher can draw the conclusion that "There is a significant effect of promotion, achievement motivation, and Islamic work ethic on employee performance at Koppontren Ausath Darussalam Blokgung, either partially or simultaneously".

Keywords: Islamic Work Ethic, Achievement Motivation, Position Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebuah pengelolaan kinerja karyawan dan perusahaan yang baik, ini sangat perlu dilaksanakan melalui penilaian kinerja dari berbagai aspek di perusahaan, termasuk dari strategi perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan juga target perusahaan yang akan dicapai. Penilaian suatu kinerja merupakan suatu tindakan penilaian yang dilaksanakan untuk mengukur segala aktivitas dalam rantai nilai yang ada di perusahaan. Hasil yang didapatkan dari pengukuran kerja yang digunakan sebagai cara memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan rencana perusahaan dan penilaian terhadap karyawan.

Permasalahan sumber daya insani (SDI) ini menjadi sangat kompleks, oleh karena itu para pemegang kebijakan dan pihak terkait dalam perusahaan harus benar-benar cermat dan teliti dalam mengamati sumber daya insani yang ada. Motivasi terhadap tenaga kerja merupakan bagian penting dari faktor utama yang memengaruhi terciptanya kinerja para karyawan. Tinggi rendahnya motivasi karyawan juga dapat mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja para karyawan.

Diadakannya target promosi jabatan, karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan serta diakui kemampuan kinerja oleh atasan dengan demikian akan mampu menghasilkan *output* yang terbaik. Promosi jabatan menjadi suatu program pemindahan tempat kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penempatan karyawan di tempat yang baru, dilaksanakan dengan tujuan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan perencanaan untuk mendapatkan orang yang tepat pada suatu posisi. Pada dasarnya dengan adanya promosi jabatan juga mempunyai tujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan, sehingga tidak menghambat dalam promosi karyawan tersebut.

Kehadiran koperasi di lingkungan pondok pesantren populer dengan sebutan KOPPONTREN, sebagai singkatan dari Koperasi Pondok Pesantren. KOPPONTREN bukan saja menandai masyarakatnya koperasi di Indonesia, melainkan juga menandai pengembangan peranan fungsi dan dinamika pesantren itu sendiri di satu pihak serta potensinya sebagai detonator bagi pengembangan koperasi selanjutnya di masyarakat di pihak lain (Sujianto, 2005:45).

Koperasi dapat mencapai tujuannya apabila anggota atau karyawan perusahaan mampu bekerja dengan baik. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan maka didalam diri karyawan harus mempunyai etos kerja islami yang tinggi agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan, apabila pada suatu instansi karyawan mempunyai etos kerja islami yang rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka instansi mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja islami dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan (Sujianto, 2011:55).

Faktor yang memengaruhi etos kerja islami seorang pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat memengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Tasmara,2002:54).

Melihat dari penjelasan dan atas dasar pokok-pokok pikiran diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam dengan cara meneliti permasalahan ini dengan menulis skripsi berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung ”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung?
2. Adakah pengaruh signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung?
3. Adakah pengaruh signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung?
4. Adakah pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan etos kerja islami (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

2. Mengetahui pengaruh signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.
3. Mengetahui pengaruh signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.
4. Mengetahui pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan etos kerja islami (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan tentang SDI (Sumber Daya Insani).

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan wawasan atau pengetahuan tentang pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan untuk menentukan langkah yang tepat dalam rangka mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:98) menyatakan bahwa “dugaan apakah data sampel itu dapat di berlakukan ke populasi, dinamakan hipotesis statistik”. Hipotesis statistik diperlukan untuk menguji apakah hipotesis penelitian yang hanya diuji dengan data sampel itu dapat diberlakukan untuk populasi atau tidak. Dalam pembuktian ini akan muncul istilah signifikan, atau taraf kesalahan atau kepercayaan dari pengujian. “signifikansi artinya hipotesis penelitian

yang telah terbukti pada sampel itu (baik deskriptif, komparatif, maupun asosiatif) dapat diberlakukan ke populasi” (Sugiyono, 2015:98).

Hipotesis dari rumusan masalah ke-1

H_a : Ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis dari rumusan masalah ke-2

H_a : Ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis dari rumusan masalah ke-3

H_a : Ada pengaruh yang signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis dari rumusan masalah ke-4

H_a : Ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan etos kerja islami (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan etos kerja islami (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Landasan Teori

1. Sumber Daya Insani

Menurut Salam (2014) manusia adalah makhluk monodualis artinya ada dua dimensi dalam satu organisme yang terdiri dari fisik jasmani dan rohani. Yang berbeda antara manusia dengan makhluk lainnya adalah pada aspek rohaninya. Manusia akan menjadi insani yang sesungguhnya jika dapat mengembangkan nilai-nilai kerohanian dan kebudayaan, yang meliputi nilai keagamaan, pengetahuan, seni, politik, ekonomi dan kemasyarakatan.

2. Promosi Jabatan

Hasibuan (2002: 108) mengatakan bahwa Promosi jabatan berarti perpindahan dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi serta yang diikuti dengan hak, kewajiban, status, dan penghasilan.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi yaitu usaha dari setiap individu dalam mengerahkan kemampuannya untuk menjalankan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu, hal tersebut dikemukakan oleh McClelland (dalam Sutrisno, 2009).

4. Etos kerja islami

Menurut Asifudin, “etos kerja Islami adalah kepribadian seseorang yang berkaitan dengan kerja yang dilihat dari sistem keimanan dan ketaqwaan terhadap tuhan yang menjadi dasar dalam kehidupannya”.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai tanggal 05 Maret 2022 s.d 23 Maret 2022 bertempat di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung beralamat di yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung desa Karangdoro kecamatan tegalsari kabupaten Banyuwangi.

Populasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015:117) bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi, yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian untuk ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode: Studi Kepustakaan (*Library Research*). Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari *literature* atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti.

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data dan informasi di objek penelitian dengan teknik sebagai berikut:

Observasi

Penulis melakukan proses pengamatan data yang terlebih dahulu melakukan pengamatan langsung kelokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini dilakukan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Dokumentasi

Mengumpulkan data mengenai hal-hal penting yang berupa tulisan atau tercetak sebagai bukti keterangan atas suatu informasi.

Wawancara

Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan para karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian disebut instrumen penelitian. Sugiyono (2015:148) mengemukakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Maka instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, dan angket (kuesioner). “Dilihat dari sudut pandang cara menjawabnya, jenis kuesioner dibedakan menjadi 2 macam, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Dalam hal ini, instrumen yang digunakan peneliti adalah kuesioner tertutup, yakni seluruh jawaban dari pernyataan item-item kuesioner telah disediakan oleh peneliti, sehingga responden cukup dengan membubuhkan tanda *check* (√) pada tempat yang telah disediakan.

Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk sebuah penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur maka dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen penelitian yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun

jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata: SS (sangat setuju), S (setuju), R (Ragu-ragu), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan alat analisis SPSS 16. Adapun untuk pengambilan kesimpulan validitas dilakukan berdasarkan kaidah, jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil Analisis Item Instrumen Promosi Jabatan (X₁)

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,396	0.242	Valid
Item 2	0,413	0.242	Valid
Item 3	0,389	0.242	Valid
Item 4	0,516	0.242	Valid
Item 5	0,424	0.242	Valid
Item 6	0,497	0.242	Valid
Item 7	0,446	0.242	Valid
Item 8	0,643	0.242	Valid
Item 9	0,604	0.242	Valid
Item 10	0,420	0.242	Valid

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa semua item pertanyaan kuesiner pada variabel promosi jabatan dinyatakan valid.

Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Berprestasi (X₂)

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,443	0.242	Valid
Item 2	0,438	0.242	Valid
Item 3	0,419	0.242	Valid
Item 4	0,469	0.242	Valid
Item 5	0,434	0.242	Valid
Item 6	0,396	0.242	Valid
Item 7	0,416	0.242	Valid
Item 8	0,403	0.242	Valid
Item 9	0,439	0.242	Valid
Item 10	0,583	0.242	Valid

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa semua item pertanyaan kuesiner pada variabel motivasi berprestasi dinyatakan valid

Hasil Analisis Item Instrumen Etos Kerja Islami (X₃)

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,379	0.242	Valid
Item 2	0,403	0.242	Valid
Item 3	0,522	0.242	Valid
Item 4	0,426	0.242	Valid
Item 5	0,673	0.242	Valid
Item 6	0,363	0.242	Valid
Item 7	0,458	0.242	Valid
Item 8	0,311	0.242	Valid
Item 9	0,405	0.242	Valid

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Item 10	0,548	0.242	Valid

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa semua item pertanyaan kuesiner pada variabel etos kerja islami dinyatakan valid

Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,495	0.242	Valid
Item 2	0,348	0.242	Valid
Item 3	0,582	0.242	Valid
Item 4	0,348	0.242	Valid
Item 5	0,534	0.242	Valid
Item 6	0,513	0.242	Valid
Item 7	0,448	0.242	Valid
Item 8	0,338	0.242	Valid
Item 9	0,424	0.242	Valid
Item 10	0,439	0.242	Valid

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa semua item pertanyaan kuesiner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* menggunakan teknik belah dua (*splift half*) yang dianalisis menggunakan korelasi *Spearman-Brown Coefficient* dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun pengambilan keputusan dengan

membandingkan nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* > 0.800 maka dinyatakan reliabel, dan sebaliknya.

Uji Normalitas Data

Dalam menguji normalitas data, maka peneliti menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan aplikasi SPSS 16.

Adapun kaidah pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) dengan α . Jika nilai Asymp. Sig. (2 tailed) $\geq \alpha$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, dimana nilai $\alpha = 0,05$.

Pengujian hipotesis penelitian

Dalam rangka pengujian hipotesis, peneliti melakukan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun kaidah pengambilan keputusan untuk hipotesis parsial adalah dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan, begitupun sebaliknya. Untuk kaidah pengambilan keputusan untuk hipotesis secara simultan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan, begitupun sebaliknya. Dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Dari hasil uji korelasi linier dan regresi linier diperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung dengan koefisien korelasi sebesar 0,280 koefisien determinansi (sumbangan pengaruh) sebesar 7,9% dan nilai $t_{hitung} = 2,336 > t_{tabel} = 1,669$

Dari hasil uji korelasi linier dan regresi linier diperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di

KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung dengan koefisien korelasi sebesar 0,371 koefisien determinansi (sumbangan pengaruh) sebesar 13,8% dan nilai $t_{hitung} = 3,196 > t_{tabel} = 1,669$.

Dari hasil uji korelasi linier dan regresi linier diperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung dengan koefisien korelasi sebesar 0,270 koefisien determinansi (sumbangan pengaruh) sebesar 7,3% dan nilai $t_{hitung} = 2,241 > t_{tabel} = 1,669$

Dari hasil uji korelasi linier ganda dan regresi linier ganda diperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,459 koefisien determinansi (sumbangan pengaruh) sebesar 21,1% dan nilai $F_{hitung} = 5,330 > F_{tabel} = 2,763$