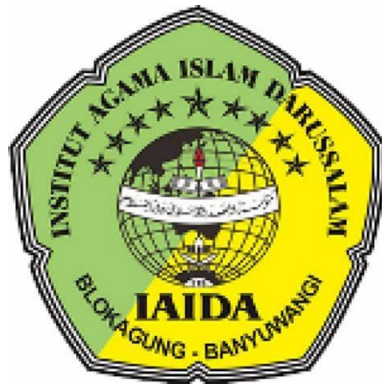


SKRIPSI

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



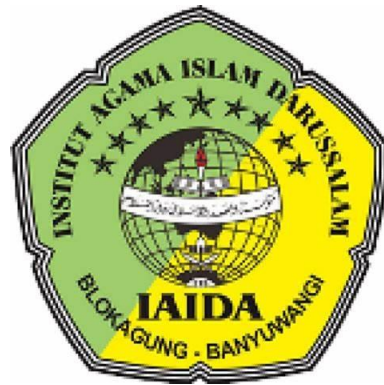
Oleh:

Hayyun Nafiah
NIM: 18131110011

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

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



Oleh:

Hayyun Nafiah
NIM: 18131110011

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PRASYARAT GELAR

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

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

Hayyun Nafiah
NIM: 18131110011

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

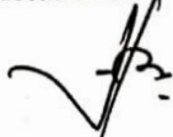
**PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal: 02 April 2022

Mengetahui,

Ketua Prodi



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si
NIPY.3150419097401

Pembimbing



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si
NIPY.3150419097401

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI


Skripsi Saudari Hayyun Nafiah telah dimunaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal:

02 April 2022

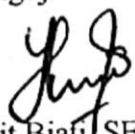
Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh delar Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Ekonomi Syariah

Tim Penguji:

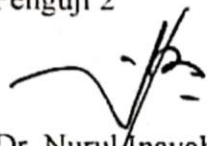
Ketua


Mira Ustanti, SE., M.Pd
NIPY.3152015048701

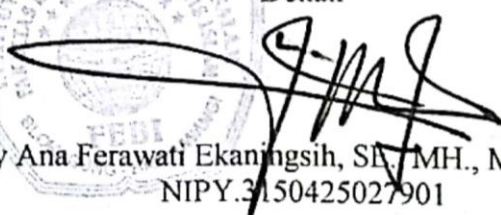
Penguji 1

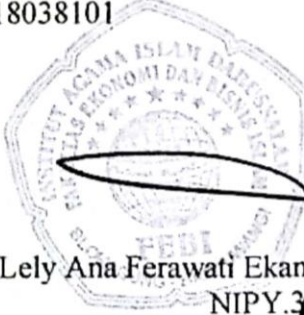

Lilit Biafi, SE., MM
NIPY.3150518038101

Penguji 2


Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si
NIPY.3150419097401

Dekan


Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SA, MH., MM., CRA., CRP.
NIPY.3150425027901



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Kehormatan manusia adalah pengetahuannya.

Orang-orang bijak adalah suluh yang menerangi jalan setapak kebenaran.

Di dalam pengetahuan terletak kesempatan manusia untuk keabadian.

Sementara manusia bisa mati, kebijakan hidup abadi.”

(Ali Ra)

“Kerjakanlah sesuatu secara tulus dan wajar, dan segalanya akan baik. kesempurnaan terletak pada motivasi kerja, bukan pada pekerjaannya”

(Guru Ching Hai)

PERSEMBAHAN :

1. Kupersembahkan karya kecil ini untuk Apak dan Emakku, yang telah menemani serta terima kasih atas do'a yang telah engkau kirimkan.
2. Seseorang yang special yang selalu menemani dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini, Terima kasih untuk suamiku *perfect husband for me*.
3. Kedua mertuaku, semoga engkau selalu dalam lindungan dan Rahmat-Nya.
4. Saudaraku *acak* (kakak kandung laki-laki) hadiah terbesar yang diberikan orang tua kami adalah satu sama lain.
5. Kawan-kawanku Mahasiswi Ekonomi Syariah 2018 yang tak pernah lekang dari senyuman, semoga setelah kita tak terpaut dalam satu bangku kuliah lagi, tetapi hati kita tetap dalam satu persaudaraan dan semoga kita dapat mengamalkan ilmu yang kita peroleh.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAYYUN NAFIAH
NIM : 18131110011
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 28 Maret 2022

Yang Membuat Pernyataan



HAYYUN NAFIAH

ABSTRAK

Nafiah, Hayyun. 2022. Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Insitut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si

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

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 (kuesioner) 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.

Dengan demikian, diperoleh nilai $N = 66$, $\sum X_1 = 2589$, $\sum X_2 = 2617$, $\sum X_3 = 2700$, $\sum Y = 2552$, $\sum X_1Y = 100423$, $\sum X_2Y = 101557$, $\sum X_3Y = 104667$, $\sum X_1X_2 = 102805$, $\sum X_1X_3 = 106267$, $\sum X_2X_3 = 107242$, $\sum X_1^2 = 102809$, $\sum X_2^2 = 104733$, $\sum X_3^2 = 111424$, dan $\sum Y^2 = 99688$. Dengan menggunakan rumus *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{x_1y} = 0,280$, $r_{x_2y} = 0,371$ dan $r_{x_3y} = 0,270$. 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_{x_1y} 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_{x_2y} 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_{x_3y} 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 ($R_{(x_1x_2x_3)y}$) = 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”.

ABSTRACT

Nafiah, Hayyun. 2022. The Effect of Position Promotion, Achievement Motivation, and Islamic Work Ethic on the Employees Performance of Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Thesis, Islamic Economics Study Program Faculty of Islamic Economics and Business, Darussalam Islamic Institute. Supervisor: Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si

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

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 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.

Thus, the values obtained are $N = 66$, $X_1 = 2589$, $X_2 = 2617$, $X_3 = 2700$, $Y = 2552$, $X_1Y = 100423$, $X_2Y = 101557$, $X_3Y = 104667$, $\sum X_1X_2 = 102805$, $\sum X_1X_3 = 106267$, $X_2X_3 = 107242$, $X_1^2 = 102809$, $X_2^2 = 104733$, $X_3^2 = 111424$, and $Y^2 = 99688$. Using the Pearson product moment formula, 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 $Y = 12.874 + 0.171 X_1 + 0.325 X_2 + 0.152X_3$

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 $5.530 > 2.763$.

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 Blokagung, either partially or simultaneously".

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta bimbingan, kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “ Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung”

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menghadapi rintangan dan pengalaman namun berkat petunjuk Allah Swt penulis dapat mengatasinya dan memetik hikmah atas semua yang penulis alami. Suatu hal yang diyakini, penulisan proposal ini tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan, dorongan, dukungan masukan dan bimbingan, nasehat, dan berbagai petunjuk dari berbagai pihak.

Dari itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis dengan suka cita menyampaikan terima kasih, rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Bapak Dr. H. Ahmad Munib Syafaat Lc., MEI. Selaku Rektor IAIDA Blokagung Darussalam.
2. Kepada Ibu Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRA.,CRP Selaku Dekan FEBI IAIDA Blokagung Banyuwangi.
3. Ibu Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si selaku Kaprodi Ekonomi Syariah IAIDA Darussalam Blokagung.
4. Kepada Ibu Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen, serta staf pengajar pada Fakultas Ekonomi Syariah umumnya dan seluruh karyawan.
6. Terima kasih buat orang tua yang selalu memberi masukan-masukan dan supportnya.
7. Terima kasih untuk suamiku *perfect husband for me*.
8. Terima kasih buat teman-teman seperjuangan, serta rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang telah memberikan masukan dan dorongan atas bantuan dan supportnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, sehingga dalam penulisan ini tidak lepas dari segala kekurangan dan kelemahan dalam penyajian maupun penyusunannya. Oleh karena itu penulis sangat memerlukan saran dan kritik pembaca yang bersifat membangun.

Akhir kata penulis kembali mengucapkan terima kasih, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dalam menambah ilmu pengetahuannya, khususnya bagi penulis sendiri. Amin

Banyuwangi, 28 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	(Halaman)
Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar.....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	vi
Halaman Abstrak (Bahasa Indonesia).....	vii
Halaman Abstrak (Bahasa Inggris)	vii
Halaman Kata Pengantar.....	ix
Halaman Daftar Isi	xi
Halaman Daftar Tabel	xiv
Halaman Daftar Gambar	xv
Halaman Daftar Diagram	xvi
Halaman Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah	7
3. Tujuan Penelitian	7
4. Manfaat penelitian	8
a. Teoritis	8
b. Praktis.....	8
5. Batasan Penelitian	8
6. Definisi Operasional.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
1. Landasan Teori.....	11
2. Penelitian Terdahulu	19
3. Kerangka Konseptual	22
4. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
1. Jenis Penelitian	25
2. Waktu dan Tempat Penelitian	25
3. Populasi dan Sampel	25

4. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
5. Data dan Sumber Data.....	27
6. Teknik Pengumpulan Data	29
7. Variabel Penelitian	34
8. Uji Validitas dan Reliabilitas Normalitas.....	36
9. Teknik Analisis data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	47
1. Deskripsi Umum	47
2. Analisis Data	55
BAB V PEMBAHASAN	84
1. Koppontren Ausath PP. Darussalam	84
2. Pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung	94
3. Pengaruh motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung	95
4. Pengaruh etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung	95
5. Pengaruh 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	96
BAB VI PENUTUP	99
1. Kesimpulan	99
2. Keterbatasan Penelitian.....	100
3. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Daftar Nama Responden	56
Tabel 4.2 Tabulasi Hasil Angket Promosi Jabatan (X_1)	57
Tabel 4.3 Tabulasi Hasil Angket Motivasi Berprestasi (X_2).....	59
Tabel 4.4 Tabulasi Hasil Angket Etos Kerja Islami (X_3).....	61
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Item Instrumen Promosi Jabatan (X_1)	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Berprestasi(X_2)	66
Tabel 4.8 Hasil Analisis Item Instrumen Etos Kerja Islami (X_3).....	67
Tabel 4.9 Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.10 <i>Case Processing Summary</i>	69
Tabel 4.11 <i>Reliability Statistics Variabel</i>	69
Tabel 4.12 <i>Case Processing Summary</i>	70
Tabel 4.13 <i>Reliability Statistics Variabel</i>	71
Tabel 4.14 <i>Case Processing Summary</i>	72
Tabel 4.15 <i>Reliability Statistics Variabel</i>	72
Tabel 4.16 <i>Case Processing Summary</i>	73
Tabel 4.17 <i>Reliability Statistics Variabel</i>	74
Tabel 4.18 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov test</i>	75
Tabel 4.19 <i>Correlation</i> Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.20 <i>Model Summary</i> ^b	77
Tabel 4.21 <i>Coefficients</i> ^a	77
Tabel 4.22 <i>Correlation</i> Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.23 <i>Model Summary</i> ^b	78
Tabel 4.24 <i>Coefficients</i> ^a	79
Tabel 4.25 <i>Correlation</i> Etos Kerja Islami dengan Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.26 <i>Model Summary</i> ^b	80
Tabel 4.27 <i>Coefficients</i> ^a	81

Tabel 4.28 <i>Coefficients</i> ^a	82
Tabel 4.29 Model <i>Summary</i> ^b	83
Tabel 5.1 Ringkasan Hasil Pembahasan	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3.1 Macam-macam Teknik Sampling	27
Gambar 3.2 <i>Reliability analysis</i>	39
Gambar 3.3 <i>Linear regression</i>	42
Gambar 3.4 <i>Linear regression Options</i>	43
Gambar 3.5 <i>Linear regression Statistics</i>	43
Gambar 3.6 <i>Linear regression</i>	44
Gambar 3.7 <i>Linear regression Options</i>	45
Gambar 3.8 <i>Linear regression Statistics</i>	45
Gambar 4.1 Struktur KOPPONTREN	50

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 5.1 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan umur ...	92
Diagram 5.2 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan jenis kelamin.....	92
Diagram 5.3 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan Jenjang pendidikan	93

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Pendukung
- Lampiran 2 Kartu Bimbingan
- Lampiran 3 Plagiasi
- Lampiran 4 Surat Pengantar
- Lampiran 5 Pengesahan Revisi
- Lampiran 6 Dokumentasi
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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.

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan harapannya adalah untuk menggapai tujuan perusahaan, sehingga manajemen yang baik harus dimiliki oleh setiap perusahaan yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu kunci untuk suksesnya perusahaan dalam menjalankan roda aktivitas operasional perusahaan. Unsur tenaga kerja atau karyawan menjadi unsur utama sebagai tenaga penggerak dalam setiap kegiatan yang bertujuan mencapai cita-cita perusahaan. Kita telah mengetahui bersama bahwa tujuan perusahaan yaitu terdapatnya karyawan-karyawan yang handal, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

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. Perusahaan melakukan promosi jabatan dalam rangka mengisi kekosongan formasi, hal ini disebabkan oleh beragam faktor, mulai dari pengunduran diri karyawan hingga pensiun hari tua. 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.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas sumber daya insani, sarana dan prasarana yang tersedia dan motivasi karyawan itu

sendiri. Dengan demikian, sangat jelas bahwa kebutuhan sumber daya insani pada industri perusahaan masih sangat dibutuhkan, akan tetapi ketersediaan sumber daya insani yang memadai masih sangat terbatas. Padahal pemenuhan akan sumber daya insani yang berkompeten sangat berperan dalam menentukan masa depan berkembangnya perusahaan itu. Saat ini di Indonesia bukan hanya sekedar krisis sumber daya insani (SDI) tetapi juga secara kuantitas belum mampu memenuhi kekurangan sumber daya insani yang selama ini selalu menjadi kendala klasik dalam pengembangan industri perusahaan. Pengembangan sumber daya insani saat ini masih mengalami hambatan dalam pengembangan sumber daya insani, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Castetter (1981:23) mengemukakan bahwa terdapat tiga sumber akar permasalahan yang menjadi penyebab tidak baiknya kinerja karyawan, yaitu: (1) sumber permasalahan secara individu meliputi kelemahan intelektual, psikologis, demotivasi, keusangan, dan orientasi nilai; (2) sumber organisasi meliputi sistem dan peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berkaitan dengan pengawasan, dan budaya organisasi; dan (3) sumber lingkungan eksternal yang meliputi keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, pasar kerja, dan perubahan teknologi.

Sejalan dengan penjelasan Castetter, Mullins (2005:99) juga menjelaskan bahwa keefektifan sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Dengan demikian, Castetter dan Mullins memberikan penjelasan secara teoretis yang sama

terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ataupun keefektifan organisasi, yaitu; faktor individu, organisasi, dan lingkungan.

Sehubungan dengan model motivasi prestasi kerja, Mitchell (2003:121) menjelaskan bahwa input individu yang terdiri dari pengetahuan pekerjaan, dan suasana hati secara langsung memengaruhi motivasi dan perilaku, konteks pekerjaan yang terdiri dari dukungan pengawasan dan budaya organisasi secara langsung juga memengaruhi motivasi dan perilaku dan perilaku secara langsung memengaruhi prestasi kerja.

Dengan model hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi, Steers dalam Usman (2013:236) mengemukakan bahwa suatu karakteristik karyawan atau pekerja itu terdiri dari kemampuan dan kejelasan peran dalam iklim organisasi yang secara langsung dan tidak langsung dapat memengaruhi hasil individu yang meliputi kinerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Flippo dalam Handoko (2001) manajemen sumber daya insani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sulistiyani, 2003:12)

Pelatihan dan pengembangan SDI bisa dikaitkan dengan etos kerja islami tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat urgent sehingga tidak bersifat sustainable. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja. Dengan memiliki

hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Handoko, 2011:103).

Kehadiran koperasi di lingkungan pondok pesantren populer dengan sebutan KOPPONTREN, sebagai singkatan dari Koperasi Pondok Pesantren. KOPPONTREN bukan saja menandai memasyarakatnya 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).

Firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik dan diiringi dengan amal shaleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planning* yang matang akan mengarahkan dalam profesionalitas. Seperti dijelaskan dalam (QS. Al-Bayyinah, 98:7) yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧٩٨﴾ (البينة, ٧:٩٨)

Artinya: “*Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk*”.

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia yang berkerja dengan baik dan beriman, sehingga mereka memiliki karya yang bermanfaat bagi sesama manusia, dan disebutkan mereka menjadi orang yang terpuji apabila mereka mampu memberikan manfaat bagi orang lain (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** ”.

B. 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?

C. 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.

D. 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.

E. Batasan Penelitian

Peneliti meyakini bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dibutuhkan batasan penelitian, selain karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, juga berguna

untuk mempermudah peneliti dalam menentukan sampel dan populasi penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang diharapkan peneliti.

Pada penelitian ini terbatas pada pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pemahaman atau penafsiran pada judul karya ilmiah “Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung” maka perlu diberikan definisi beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Sumber Daya Insani

Menurut Flippo dalam Handoko (2001) “Manajemen Sumber Daya Insani yaitu sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan, baik tujuan individu, tujuan organisasi dan tujuan masyarakat”.

2. Promosi Jabatan

Promosi merupakan perubahan jabatan karyawan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Saydam (2005:550). Dengan demikian yang dimaksud dengan promosi

jabatan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti oleh tugas tanggung jawab, dan wewenangnya.

3. Motivasi Berprestasi

Menurut Atmoko dan Hidayah (2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu usaha dan keyakinan individu untuk mengatasi segala rintangan demi mewujudkan tujuan belajar dan standar keberhasilan tertentu..

4. Etos Kerja Islami

Menurut Azizi (2005:35) bahwa etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja sebenarnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sebuah sistem nilai yang diterapkan seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Dengan demikian etos kerja islami adalah sebuah refleksi kepribadian seorang kholifah yang bekerja bertumpu pada kemampuan konseptual yang bersifat kreatif dan inovatif.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah capaian hasil kerja para pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:67). Dengan demikian kinerja karyawan merupakan sebuah keberhasilan karyawan dalam menjalankan fungsi dan kegiatan tertentu pada kurun waktu tertentu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. 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. Syuaib (2016) juga menjelaskan bahwa eksistensi manusia adalah elemen pokok yang menjadi dasar semua kegiatan organisasi jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan fasilitas. Manusia yang dapat memilih kemampuan untuk mengendalikan elemen yang lain. Manusia mencari modal dengan memilih teknologi dan mengelola fasilitas, karena manusia juga yang menjadi sumber daya paling utama. Mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan, sumber daya insani (SDI) menjadi peran yang sangat penting dalam rangka mencapai kesuksesan organisasi dan perusahaan.

Pada konteks sumber daya insani sebagaimana disampaikan oleh Nawawi dalam Ismanto (2015), menjelaskan bahwa sumber daya insani (SDI) itu meliputi tiga pengertian. Pertama Sumber Daya Insani (SDI) yaitu manusia yang bekerja dalam lingkungan sebuah organisasi, yang dapat disebut juga sebagai personil, pegawai, tenaga kerja ataupun

karyawan. Kedua Sumber Daya Insani (SDI) adalah manusia yang mempunyai potensi sebagai penggerak suatu organisasi dalam rangka untuk mewujudkan eksistensinya. Ketiga Sumber Daya Insani (SDI) adalah potensi sebagai aset dan sekaligus berfungsi sebagai modal di dalam sebuah organisasi, dan dapat diwujudkan menjadi potensi yang real secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasi.

Sumber Daya Insani (SDI) adalah salah satu dari beberapa unsur yang dapat digunakan oleh organisasi dalam rangka menjalankan kegiatan. Sumber Daya Insani yang bermutu harus dimiliki oleh berbagai lini dari organisasi, karena SDI mempunyai peran penting pada era globalisasi ini. Perusahaan harus bisa mencari dan memelihara karyawan yang benar-benar mampu untuk menerapkan dan mencapai sebuah keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada saja, tetapi juga bergantung pada kinerja para karyawan juga. Selain itu perusahaan juga harus dapat membangun sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola Sumber daya insani, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, Dessler (2014) mengatakan dalam rangka mempunyai SDI yang terbaik dan mampu bersaing di dunia global, maka diperlukan sebuah manajemen sumber daya insani.

Keberadaan Sumber Daya Insani (SDI) dalam sebuah perusahaan menjadi peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap Sumber daya insani harus dapat dimanfaatkan dengan baik, sehingga mampu memberikan

hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Etos kerja adalah suatu sikap terhadap sebuah pekerjaan, etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi dalam pekerjaannya, akan mampu meningkatkan komitmen organisasional. Etos kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar untuk mencapai keberhasilan kerja secara maksimal, ini artinya adalah semakin tinggi etos kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai suatu konsep ataupun fakta, sekelompok genus atau individu dalam berhubungan dengan lingkungan yang menjadi organisme yang hidup. “Sumber daya insani adalah salah satu faktor yang urgen bahkan tidak bisa terlepas dari organisasi baik institusi atau perusahaan” menurut Rivai (2009). Sumber daya insani merupakan sebuah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hakikatnya sumber daya insani merupakan manusia yang bekerja pada suatu organisasi yang dijadikan penggerak untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sumber daya insani merupakan pegawai yang sudah siap mampu dan siaga untuk mencapai tujuan organisasi sebagaimana Warther dan Davis dikutip oleh Sutrisno (2009). Timbulnya kebutuhan untuk

membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya adalah profesionalisme dalam bekerja. disinilah peran sumber daya insani sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Akhir-akhir ini terdapat perkembangan baru yang memandang karyawan sebagai aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Inilah perspektif sumber daya insani sebagai investasi institusi organisasi lebih mengemuka.

Sumber daya adalah salah satu sumber yang terdapat dalam suatu lingkungan, khususnya dalam organisasi. Sedangkan sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar untuk pengolahan seluruh yang ada di bumi ini, karena sesungguhnya Allah menciptakan seluruh yang ada di bumi ini adalah untuk kemaslahatan umat manusia. Dalam mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia ini dibutuhkan sebuah pendekatan manajemen untuk mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan dalam rangka meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah manajemen yang menitikberatkan pada perhatian permasalahan yang berhubungan dengan karyawan.

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia memiliki kebutuhan yang beragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri atau bekerja kepada

orang lain. Menurut Wijayanti (2009) menjelaskan bahwa bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada orang lain disebut sebagai buruh, dengan bekerja mereka mendapat upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bekerja kepada negara, yang disebut sebagai pegawai negeri. Bagaimanapun upah tersebut sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai, sehingga untuk mengatur segala hal terkait kepentingan tenaga kerja dan perusahaan harus ada perjanjian kerja, hal ini dibutuhkan agar semua yang terlibat dalam proses kegiatan industri bisa mendapatkan hak dan kewajiban yang sesuai.

Setiap karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan dalam bekerja tentu ingin berkembang dalam kariernya, karena pada umumnya setiap seseorang tidak ingin mengalami kemunduran dalam hidupnya termasuk karyawan yang tidak ingin stagnan dalam posisi pada jabatan tertentu. Ini harus segera diambil tindak lanjut oleh perusahaan, sehingga perlu dipertanyakan ke profesionalisme karyawannya.

Agar setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan setiap akan melakukan pekerjaan selalu diawali niat mendapat ridho Allah SWT. Pengembangan sumber daya insani merupakan rangkaian aktivitas suatu perusahaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap para karyawan. Menurut Rao (1996) mengatakan bahwa Pengembangan sumber daya insani adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan

berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan.

Dengan adanya pengembangan sumber daya insani dapat diharapkan terwujudnya karyawan yang mampu mengeluarkan potensi dalam diri karyawan yang belum nampak, dapat berkolaborasi dan bekerjasama dengan anggota dan antar divisi untuk menghasilkan profesionalitas kerja dan berkualitas, yang mampu mendorong motivasi karyawan dan menambah percaya diri.

2. Promosi Jabatan

- a. 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.
- b. Manullang (2004: 153) mengatakan bahwa “Promosi jabatan artinya adalah kenaikan jabatan, yaitu menerima tanggung jawab dan kekuasaan lebih besar dari sebelumnya”.
- c. Nitisemito (1996: 81) mengatakan bahwa “Promosi adalah sebuah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dan lebih tinggi , dan diikuti oleh wewenang tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya”.

3. Motivasi Berprestasi

- a. 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).

- b. Atmoko dan Hidayah (2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu usaha dan keyakinan individu untuk mengatasi segala rintangan demi mewujudkan tujuan belajar dan standar keberhasilan tertentu.
- c. Menurut Purwanto (2014: 219) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keyakinan untuk bertujuan untuk mengejar prestasi dengan mendemonstrasikan dan mengembangkan kemampuan yang tinggi

4. Etos kerja islami

- a. 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”.
- b. Menurut Tasmara, mengatakan bahwa "Etos kerja islam yaitu terdapat dorongan dalam menghindarkan dalam segala kerusakan atau bahkan menghilangkan adanya kesalahan pekerjaan dan mendekati pada suatu kesempurnaan sebuah pekerjaan.
- c. Menurut Azizi (2005:35) “etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja sebenarnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sebuah sistem nilai yang diterapkan seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Dengan demikian etos kerja islami adalah sebuah refleksi kepribadian seorang kholifah yang bekerja bertumpu pada kemampuan konseptual yang bersifat kreatif dan inovatif”.

5. Kinerja Karyawan

- a. 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”.
- b. Menurut Fikri & Nasution (2018) “Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual,karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya”.
- c. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, peneliti, tahun terbit	Variabel/indikator	Alat analisis	Hasil
1	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. GARUDA METALINDO, studi pada PT. GARUDA METALINDO, J. Kreatif, Vol. 5, No. 1, Oktober 2018 (59-75) (Suharni Rahayu)	Promosi jabatan dan kinerja	Regresi linier sederhana	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo
2	Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Jurnal manajemen strategi Volume 1, nomor 1, Februari 2018 (70-81) (Layaman, dan Maya Jumalia)	Budaya kerja, etos kerja islami, dan performa	Regresi linier berganda	Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. x Manners, Vol. 2, No. 2, Oktober 2019 (71-82) (Tria Meisya Aziti)	Motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi afiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berprestasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, peneliti, tahun terbit	Variabel/indikator	Alat analisis	Hasil
4	Pengaruh kompensasi, etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang pekanbaru Jurnal tabarru' volume 4 nomor 1, mei 2021 (231-241) (Zulhelmy dan Nanda Suryadi)	Kompensasi, etos kerja islami, kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh promosi jabatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang, jurnal bisnis, manajemen dan ekonomi, Vol. 2, No. 2, April 2021 (65-72) (Barik Barik, Hamid Halin, dan Luis Marnisah)	Promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan, JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA Vol. 22 No. 02 – Aug 2020 (113-120) (Muhamad Ekhsan, dan Dela Nurlita)	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan	analisis regresi berganda	gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan, Jurnal Pendidikan Humaniora, dan Sosial Sains (JEHSS). 3(2):459-466 (Reza Nurul Ichsan, dan Lukman Nasution)	Budaya Organisasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.	analisis regresi linier berganda	ketiga variabel ini saling memiliki hubungan keterikatan yang positif terhadap kinerja karyawan serta memiliki nilai signifikannya

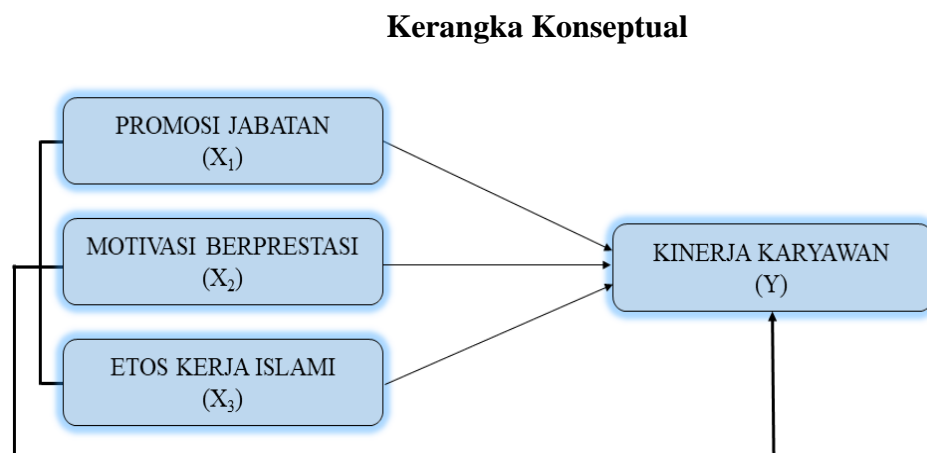
Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, peneliti, tahun terbit	Variabel/indikator	Alat analisis	Hasil
8	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Februari 2022, Vol. 2(No. 1): Hal 178-189 (Ni Putu Rosa Ekayanti)	Kinerja Karyawan, Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan, Budaya Organisasi	regresi linier berganda	Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, Ekonomi dan Bisnis, 2022 (Alfa Shafissalam Misbahuddin Azzuhri)	Etos Kerja Islami, Pemahaman Empiris, Kinerja Karyawan	analisis regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemahaman empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, Skripsi, Institut Agama Islam Darussalam, 2022 (Hayyun Nafiah)	Etos Kerja Islami, Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	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

Sumber: Data diolah, 2022

C. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini, variabel penelitiannya adalah promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan etos kerja islami (X_3) sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*. Untuk lebih jelasnya paradigma penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.1



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2022

Keterangan:

Kotak : Variabel

Garis tipis : Garis Parsial

Garis tebal : Garis Simultan

X_1 : Promosi Jabatan

X_2 : Motivasi Berprestasi

X_3 : Etos Kerja Islami

Y : Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:98) menyatakan bahwa “dugaan apakah data sampel itu dapat di berlakukan ke populasi, dinamakan hipotesis statistik”. Hipotesis statistik di perlukan 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

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

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis dari rumusan masalah ke-2

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

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

Hipotesis dari rumusan masalah ke-3

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

H₀ : 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*explanatory research*) penelitian eksplanatori. *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017:6). Peneliti beralasan mengapa menggunakan metode penelitian eksplanatori, karena untuk menguji hipotesis yang diajukan sehingga peneliti dapat menjelaskan hubungan, dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

B. 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.

C. Populasi dan Sampel

1. 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. Arikunto (2010:173) menegaskan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Hal senada juga dikemukakan oleh Mundir (2014:14) bahwa ”Populasi adalah seluruh objek (orang, wilayah, benda) yang kepadanya akan diberlakukan generalisasi kesimpulan hasil penelitian”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari, ditarik sebuah kesimpulan dan kemudian akan diberlakukan generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di bawah naungan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung yang berjumlah 66 karyawan.

2. Sampel

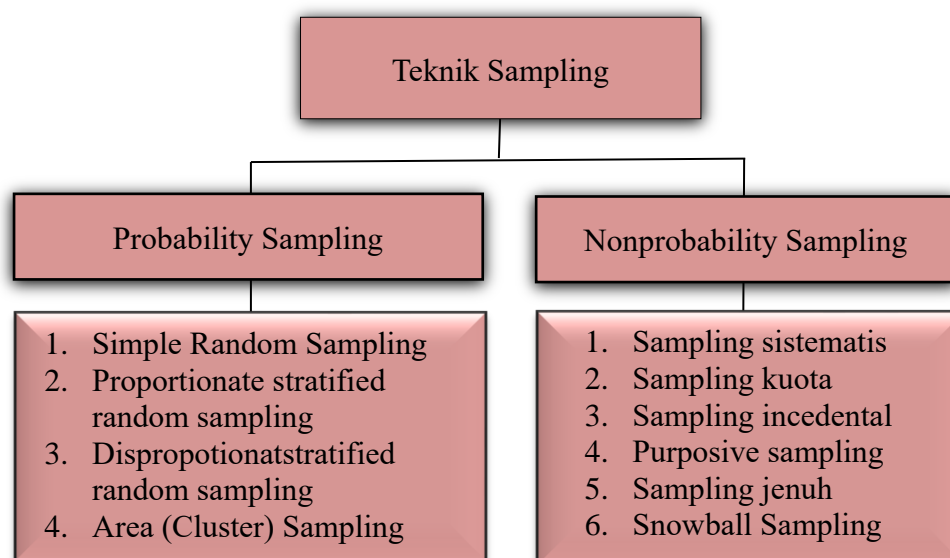
Sugiyono (2015:118) mengemukakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Arikunto (2010:174) juga mengemukakan “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

Dari uraian para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dijadikan bahan penelaahan dalam sebuah penelitian sebagai representatif dari populasi. Dalam penelitian ini berdasarkan pengertian diatas, menggunakan sampel jenuh maka peneliti mengambil sampel seluruh

karyawan yang berada di bawah naungan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung yang berjumlah 66 karyawan .

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2015:118). Secara skematis, teknik macam-macam sampling seperti yang tertera pada gambar 3.1



Gambar 3.1 Macam-macam teknik sampling
Sumber: Sugiyono (2015:119)

Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124) *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.” Hal ini dilaksanakan jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang atau peneliti yang hanya membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

E. Data dan Sumber Data

Dalam sebuah proses penelitian, data merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena dengan data itulah peneliti dapat menjawab permasalahan,

mencari sesuatu yang menjadi tujuan penelitian serta dapat membuktikan hipotesis penelitiannya.

1. Data

Mengumpulkan data menjadi elemen terpenting dan pertama kali dicari untuk dijadikan dasar pertimbangan baik dalam penelitian maupun mengambil keputusan atau kebijakan. Bernard (2012:130) Menurutnya data adalah fakta kasar mengenai orang, tempat, kejadian dan sesuatu yang penting diorganisasikan, sekumpulan fakta ataupun angka dan dapat diolah menjadi informasi yang berguna. Dilansir dari Salamadian (2020) pengertian data ialah kumpulan fakta berupa angka, simbol ataupun tulisan yang diperoleh melalui pengamatan suatu objek. Data terpercaya mengandung unsur kebenaran (reliable), akurat, tepat waktu, serta mencakup ruang lingkup yang luas.

Dilihat dari memperoleh data dibagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti. Dikutip dari jurnal UNDIP online, menurut Hasan (2019) data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukan.

Data primer diperoleh dari sumber informan, yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, hasil observasi lapangan, dan data mengenai informan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti mendapatkan data primer secara langsung dari Kopontren Ausath Blokagung berupa data dari penyebaran kuesioner.

Sedangkan data sekunder, didapat dari pihak atau sumber lain yang telah ada. Maksudnya, penulis tidak mendapat informasi langsung dari narasumber atau objek yang diteliti, melainkan dari data yang telah ada, seperti grafik, tabel, diagram, dan tulisan dari peneliti sebelumnya. Menurut Hasan (2019), data sekunder digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh, yakni dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

2. Sumber Data

Menurut Zulfadrial (2012:46), sumber data adalah subjek di mana data bisa diperoleh. Sejalan dengan itu, Arikunto (2013:172) mengatakan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana dapat diperoleh. Terdapat dua macam sumber data, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung oleh peneliti. Sedangkan sumber data sekunder ialah sumber data yang tidak diperoleh langsung, biasanya sumber data ini didapat dari pihak lain yang terpercaya (Sugiyono, 2017:193).

Sumber data bisa didapat dari hasil metode pengumpulan data. Cara memperoleh sumber data ini terbagi menjadi beberapa jenis, tergantung jenis penelitian. Teknik pengumpulan data yang tepat, akan memberi data yang akurat dan hasil penelitian dengan kredibilitas tinggi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah proses penelitian, data merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena dengan data itulah peneliti dapat menjawab permasalahan, mencari sesuatu yang menjadi tujuan penelitian serta dapat membuktikan

hipotesis penelitiannya. Untuk memperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan suatu metode pengumpulan data yang relevan dengan kebutuhan pada objek dan subjek penelitian.

Adapun cara pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan metode-metode yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti, yaitu metode observasi, angket, dan dokumentasi. Berikut penjabaran tentang metode yang digunakan peneliti:

1. Metode Observasi

Menurut Hadi (Sugiyono, 2015:203) mengemukakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Arikunto (2010:265) mendefinisikan bahwa “metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang standar”. Sedangkan menurut Faiqoh (2015:42) mengemukakan bahwa “Observasi adalah suatu metode penelitian untuk melihat secara langsung terhadap gejala yang tampak pada objek secara teliti dan sistematis dengan menggunakan pengamatan”.

Dari uraian pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa metode observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dengan melihat secara langsung terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Metode Kuesioner (angket)

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2015:199). Menurut Hasan (2008:17) juga mendefinisikan “Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti”. Hal senada juga dikemukakan oleh Sudjana (2005:8) bahwa “Angket yakni cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat”.

Berdasarkan uraian beberapa pakar diatas, dapat diartikan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi yang sesungguhnya yang dialami objek.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, dokumen diartikan sebagai surat yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai bukti keterangan. Sedangkan Arikunto (2010:274) mengemukakan bahwa “Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya”.

Dalam buku karangannya, Rusdin (2004:9) mengemukakan “Dokumentasi adalah laporan dari kejadian-kejadian yang berisi pandangan serta pemikiran-pemikiran manusia dimasa lalu, secara sadar ditulis untuk tujuan komunikasi dan transmisi keterangan”.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa metode dokumentasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data mengenai hal-hal penting yang berupa tulisan atau tercetak sebagai bukti keterangan atas suatu informasi. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data objek.

4. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Hal senada juga dikemukakan Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) “Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu”.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa metode wawancara adalah suatu cara yang digunakan seseorang atau peneliti untuk tujuan tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang informan dengan berbicara dan berhadapan dengan orang lain.

5. 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”. Dalam pendapat yang lain juga ditegaskan bahwa “Instrumen adalah alat pada waktu penelitian menggunakan metode” (Arikunto, 2010:192).

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian yaitu suatu alat ukur yang digunakan pada saat penelitian dalam menggunakan metode tertentu. 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. Kuesioner terbuka yaitu yang memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri, sedangkan kuesioner tertutup yaitu pilihan jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilihnya” (Arikunto, 2010:195).

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*. Sugiyono (2015:134) menyatakan ”Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam sebuah penelitian, fenomena sosial secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

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).

Sedangkan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut;

1. Apabila jawaban sangat setuju (SS), maka diberi skor 5 untuk pernyataan positif dan diberi skor 1 untuk pernyataan negatif
2. Apabila jawaban setuju (S), maka diberi skor 4 untuk pernyataan positif dan diberi skor 2 untuk pernyataan negatif
3. Apabila jawaban Ragu-ragu (R), maka diberi skor 3 baik pernyataan positif maupun negatif
4. Apabila jawaban tidak setuju (TS), maka diberi skor 2 untuk pernyataan positif dan diberi skor 4 untuk pernyataan negatif
5. Apabila jawaban sangat tidak setuju (STS), maka diberi skor 1 untuk pernyataan positif dan diberi skor 5 untuk pernyataan negatif

G. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sebutan yang bentuknya dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif). Variabel dari suatu penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis (kesimpulan atau dugaan sementara). Artinya menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris yang ada di dalam

dunia nyata. Dalam penelitian ini variabel penelitian dibagi menjadi 2, yaitu variabel *independent* (bebas) dan *dependen* (terikat).

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<p>Promosi jabatan (X_1)</p> <p>Menurut Gauzali Saydam (2005:550) “promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status atau jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi”.</p>	<p>a. Status sosial b. Wewenang c. Tanggung jawab d. Penghasilan</p>
<p>Motivasi berprestasi (X_2)</p> <p>Menurut Atmoko dan Hidayah, 2014. “Motivasi berprestasi adalah usaha dan keyakinan individu untuk mewujudkan tujuan belajar dengan standar keberhasilan tertentu dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan”.</p>	<p>a. Penguasaan kebutuhan b. Orientasi kerja c. Kompetisi d. Pribadi yang tidak peduli</p>
<p>Etos kerja islami (X_3)</p> <p>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”.</p>	<p>a. Spiritual b. Ilmu pengetahuan c. Profesionalitas</p>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.</p>	<p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kreatifitas d. Kerja sama</p>

Sumber: Data diolah, 2021

H. Uji Validitas dan Reliabilitas Normalitas

Dalam sebuah penelitian, data mempunyai kedudukan yang tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik atau tidaknya instrumen pengumpulan data. Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa "Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel".

Berdasarkan hal tersebut, guna mendapatkan instrumen bermutu dan baik, maka peneliti akan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen". Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Dalam menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana:

n = jumlah responden

x = skor setiap item instrumen

y = skor total item instrumen

Untuk memudahkan dalam perhitungannya, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16 untuk menguji validitas item instrumen penelitian. 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. Sedangkan untuk mencari nilai interpolasi r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah responden (N) = 66, adalah dengan rumus:

$$C = C_0 + \frac{(C_1 - C_0)}{(B_1 - B_0)} \cdot (B - B_0)$$

Keterangan: C = nilai r_{tabel} yang dicari.

C_0 = nilai r_{tabel} pada awal nilai yang sudah ada.

C_1 = nilai r_{tabel} pada akhir nilai yang sudah ada.

B = nilai N yang dicari.

B_0 = awal nilai N yang sudah ada.

B_1 = akhir nilai N yang sudah ada.

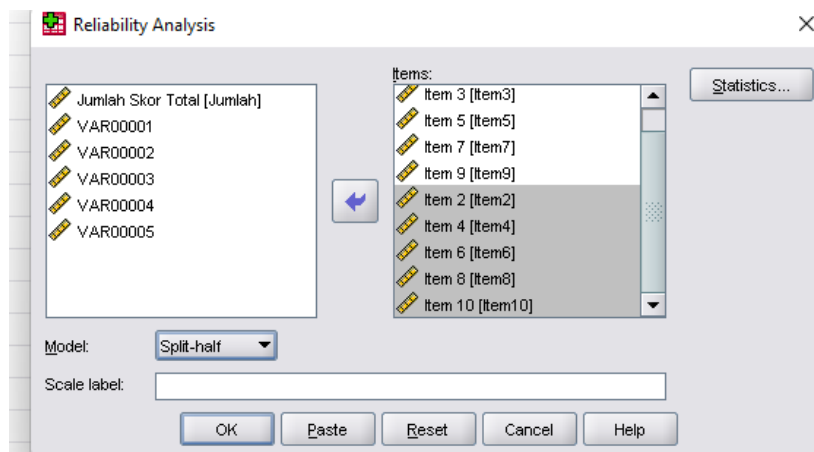
b. Uji Reliabilitas

Dalam hal ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* menggunakan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown Coefficient* menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Memasukkan data nilai masing-masing item variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) ke dalam *SPSS Statistics Data Editor*.

Caranya:

- a. Klik pada *variabel view*, ketik **Item 1** pada kolom **Name** (tanpa spasi);
 - b. Klik pada kolom **Type** pilihlah **String**, lalu klik OK;
 - c. Klik pada kolom **Decimal** membuat nol (0) angka desimal;
 - d. Klik pada kolom **Label** dan ketik **Item 1** (boleh memakai spasi);
 - e. Klik pada kolom **Measure** pilihlah **Scale** (karena datanya berbentuk interval);
 - f. Dengan cara yang sama, masukkan nilai item 2 s.d 10 variabel **Promosi Jabatan** pada baris selanjutnya;
 - g. Setelah pada **Variabel View** terselesaikan, maka klik **Data view** lalu masukkan skor item pertanyaan variabel Promosi Jabatan sesuai dengan urutan kolomnya.
 - h. Dengan cara yang sama, untuk menguji reliabilitas instrumen pada item pertanyaan variabel motivasi berprestasi, etos kerja islami dan kinerja karyawan
2. Kemudian untuk menguji normalitas data, dengan klik **Analyze** pilih **Scale** lalu pilih **Reliability Analysis**.
- Masukkan item 1, 3, 5, 7, 9 dan 2, 4, 6, 8, 10 nilai variabel promosi jabatan (X_1) ke Kotak items, dan pilih model *Split Half*, seperti gambar di bawah ini



Gambar 3.2 Reliability Analysis

Sumber: SPSS data editor

3. Klik OK. Maka akan muncul hasilnya pada **Output** pada *SPSS Viewer*.

Sebagaimana Usman dan Akbar (2008:290) menyatakan bahwa “Jika hasilnya sama dengan atau lebih besar dari 0,80, maka instrumen itu dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel tertentu x atau y”. Kaidah pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* > 0.800 maka dinyatakan reliabel, dan sebaliknya.

c. Uji Normalitas Data

Adapun langkah awal yang harus diselesaikan sebelum melakukan analisis data lebih lanjut yaitu menguji normalitas data, apakah data tersebut sudah termasuk kategori berdistribusi normal ataukah berdistribusi tidak normal. Dalam menguji normalitas data, maka peneliti menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Memasukkan data nilai variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) ke dalam *SPSS Statistics Data Editor*.

Caranya:

- a. Klik pada *variabel view*, ketik **Promosi Jabatan** pada kolom **Name** (tanpa spasi);
 - b. Klik pada kolom **Type** pilihlah **String**, lalu klik OK;
 - c. Klik pada kolom **Decimal** membuat nol (0) angka desimal;
 - d. Klik pada kolom **Label** dan ketik **Promosi Jabatan** (boleh memakai spasi);
 - e. Klik pada kolom **Measure** pilihlah **Scale** (karena datanya berbentuk interval);
 - f. Dengan cara yang sama, masukkan variabel **motivasi berprestasi**, **etos kerja islami** dan **kinerja karyawan** pada baris selanjutnya;
 - g. Setelah pada **Variabel View** terselesaikan, maka klik **Data view** lalu masukkan skor variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y sesuai kolomnya.
2. Kemudian untuk menguji normalitas data, dengan klik **Analyze** pilih **Nonparametric Test** lalu pilih **1 Sample K – S (One Sample Kolmogorov Smirnov Test)**.
- Masukkan variabel variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) ke dalam kotak **Test Variable List**, sedangkan pada **Test Distribution** pilih **Normal**
3. Klik OK. Maka akan muncul hasilnya pada **Output** pada *SPSS Viewer*.
 4. Kaidah pengambilan keputusan. Jika nilai **Asymp. Sig. (2 tailed) $\geq \alpha$** maka data tersebut berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya jika nilai **Asymp. Sig. (2 tailed) $< \alpha$** maka data berdistribusi tidak normal, dimana nilai $\alpha = 0,05$.

Jika data termasuk kategori berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan untuk menjawab hipotesis penelitian, akan tetapi jika data tidak berdistribusi normal maka tidak dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2015:207) “Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik”. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*. Statistik inferensial merupakan *statistik parametris* dan *statistik nonparametris*.

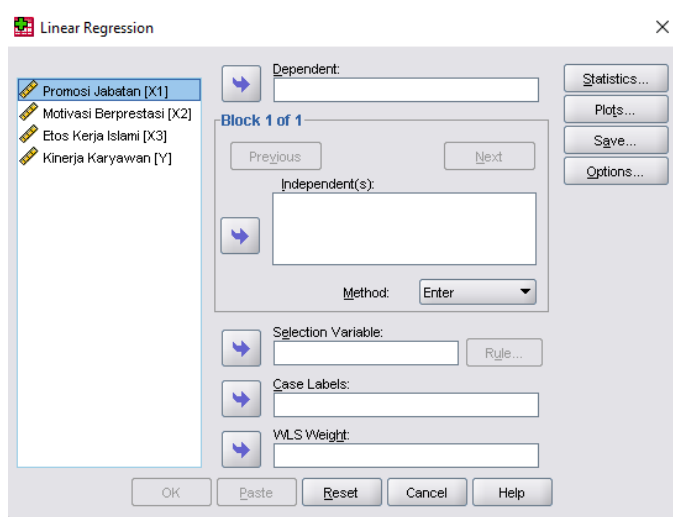
Sugiyono (2015:211) juga menyatakan bahwa “*Statistik parametris* kebanyakan digunakan untuk menganalisis *data interval dan rasio*, sedangkan statistik *nonparametris* kebanyakan digunakan untuk menganalisis *data nominal dan ordinal*”.

1. Pengujian hipotesis

Guna untuk memperkuat hasil pengujian hipotesis secara manual, maka peneliti juga melakukan pengujian hipotesis dengan bantuan alat

analisa SPSS 16. Adapun langkah-langkah dalam uji korelasi linier dan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

- a. Memasukkan data nilai variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) ke dalam *SPSS Statistics Data Editor*. Caranya sama dengan memasukkan data nilai variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) pada **uji normalitas data**.
- b. Setelah semua data dimasukkan, langkah selanjutnya yaitu menganalisa data. Caranya klik **Analyze** pilih **Regression** kemudian klik **Linear**. Akan muncul kotak dialog seperti ini.

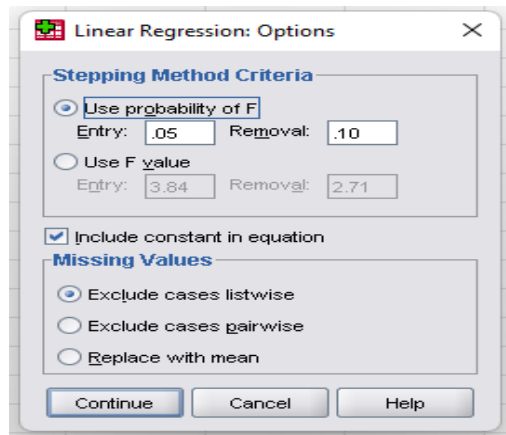


Gambar: 3.3 Linear regression

Sumber: SPSS data editor

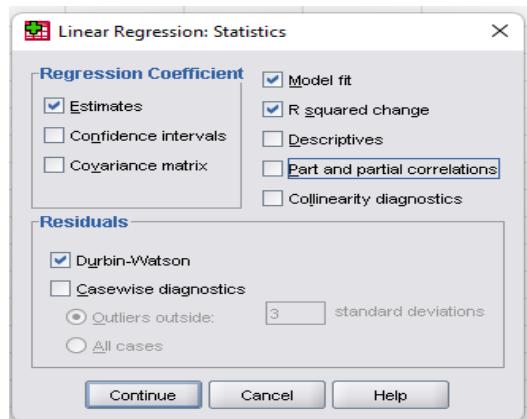
Masukkan promosi jabatan (X_1) ke kotak **Independent(s)** dan kinerja karyawan (Y) ke kotak **Dependent**.

Klik **Options**, akan muncul kotak dialog seperti ini, kemudian klik **Continue**.



Gambar 3.4 Linear regression options
Sumber: SPSS data editor

Klik **Statistics**, maka akan muncul kotak dialog seperti ini.



Gambar 3.5 Linear regression Statistics
Sumber: SPSS data editor

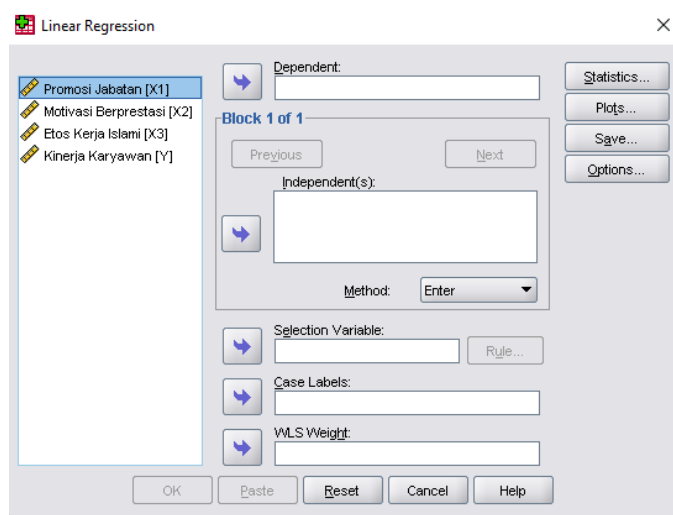
Pilih centang **Estimate**, **Model fit**, **R square change** dan pada **residuals** pilih centang **Durbin-Watson** kemudian klik OK.

- c. Penyajian dan pembahasan hasil output analisa data dari SPSS.
- d. Dengan langkah yang sama, untuk melakukan analisa menjawab hipotesis ke-2 dan ke-3. Menyesuaikan variabel yang akan dianalisa.
- e. Kaidah pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan. Dan begitupun sebaliknya.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ke-4 adalah menggunakan analisa regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Memasukkan data nilai variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) ke dalam *SPSS Statistics Data Editor*. Caranya sama dengan memasukkan data nilai variabel promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) dan kinerja karyawan (Y) pada **uji normalitas data**.
- b. Setelah semua data dimasukkan, langkah selanjutnya yaitu menganalisa data. Caranya klik **Analyze** pilih **Regression** kemudian klik **Linear**. Akan muncul kotak dialog seperti ini.

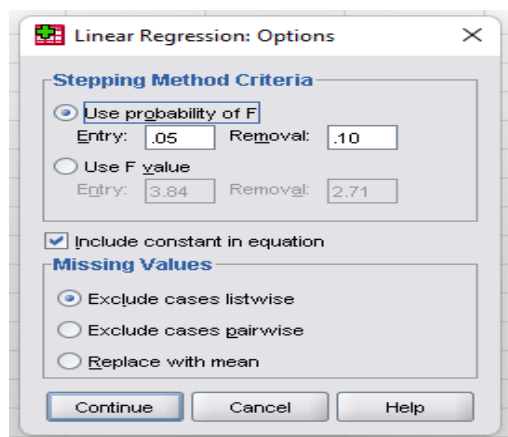


Gambar: 3.6 Linear regression

Sumber: SPSS data editor

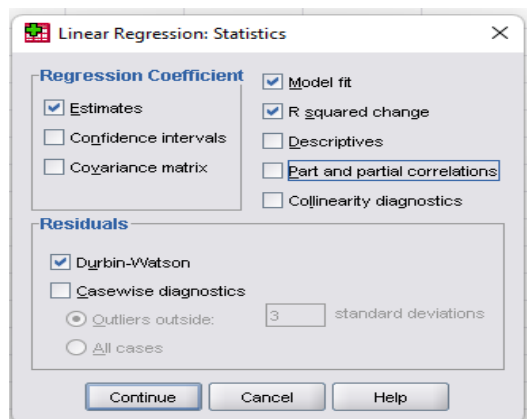
Masukkan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2), etos kerja islami (X_3) ke kotak **Independent(s)** dan kinerja karyawan (Y) ke kotak **Dependent**.

Klik **Options**, akan muncul kotak dialog seperti ini, kemudian klik **Continue**.



Gambar 3.7 Linear regression options
Sumber: SPSS data editor

Klik **Statistics**, maka akan muncul kotak dialog seperti ini.



Gambar 3.8 Linear regression Statistics
Sumber: SPSS data editor

Pilih centang **Estimate**, **Model fit**, **R square change**, **Descriptives** dan pada **residuals** pilih centang **Durbin-Watson** kemudian klik OK.

c. Penyajian dan pembahasan hasil output analisa data dari SPSS.

- d. Kaidah pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel, jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan. Dan begitupun sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya KOPPONTREN Ausath

Koperasi pondok pesantren atas usaha thullab (KOPPONTREN AUSATH) merupakan salah satu lembaga yang berdiri dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, yang bergerak dibidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, KOPPONTREN AUSATH juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor perkoperasian. Berdirinya KOPPONTREN AUSATH berawal dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang khusus menangani sektor perekonomian pondok pesantren, dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar serta dapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumberdaya manusia dan mutu pendidikan, sebab pengurus bidang pendidikan dapat lebih berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama AUSATH (Atas Usaha Thullab).

Dalam perkembangan berikutnya atas inisiatif pengasuh pada tahun 1994, AUSATH didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara

legalitas dan mendapat izin operasional usaha atau Badan Hukum. Pada bulan february 1994 AUSATH resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama KOPPONTREN AUSATH dan telah memiliki badan hukum dengan Nomor 7762/BH/II/1994. Selain sebagai pemberdaya perekonomian, KOPPONTREN AUSATH juga merupakan sebuah wadah yang dapat mendidik santri dalam bidang koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, akan tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha bisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional serta mampu menjawab tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan SDM hingga menuju masyarakat yang damai, tentram, sejahtera, dan berkecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

2. Identitas KOPPONTREN

Nama Koperasi : Koppontren AUSATH
Alamat : Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Rt:
002 Rw: 004 Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur
Tanggal Berdiri : 1 Juni 1994
Nomor Badan Hukum : 7762/BH/II/1994
Telpon : 0333-847162, 082-333-788-188
Fax : 0333- 847 124
Email : koppontrenausath94@gmail.com
Usaha : Produksi, Perdagangan dan Jasa
Ketua Koppontren : Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at. Lc.
Produk Unggulan : Produksi Roti Bakery

3. Kelembagaan

Kopontren Ausath merupakan Koperasi yang dimiliki oleh yayasan pondok pesantren Darussalam, dalam organisasi Kopontren ini, pengurus tidak mengangkat General Manager (GM), namun mengangkat beberapa Manager yang masing masing manager membawahi beberapa unit usaha dan secara langsung berada dibawah pengawasan pengurus secara kolektif. Hal ini dilakukan karena sulitnya mencari tenaga General Manager (GM) yang profesional dan menguasai seluruh bidang usaha sekaligus.

Mengingat rapat anggota merupakan pemegang kendali dan penentu atas perjalanan kopontren, maka Kopontren Ausath mengadakan Rapat Anggota secara rutin pada tiap tahun tutup buku. RAT yang dilakukan kopontren selalu dihadiri oleh pejabat koperasi tingkat kabupaten, karena pada kesempatan tersebut selain memutuskan program dan laporan, pengurus juga meminta bimbingan dari pejabat yang hadir.

4. Visi dan Misi Kopontren Ausath

Visi

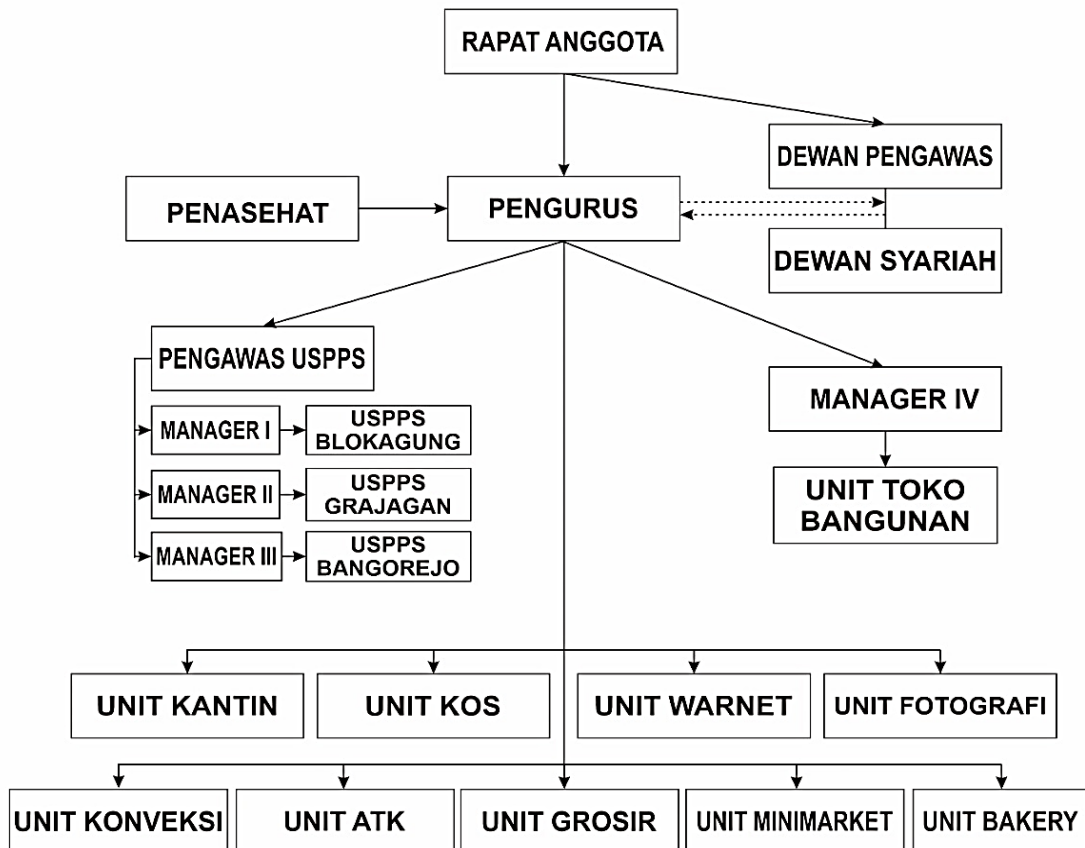
Menjadi koperasi teladan yang mampu membangun ekonomi umat lebih amanah, adil, bermanfaat dan mensejahterakan sebanyak mungkin umat (*rahmatan lil 'alamiin*) serta mampu memberi manfaat di dunia dan akhirat.

Misi

- a. Melayani santri dan masyarakat dalam kegiatan ekonomi.
- b. Menyediakan segala kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan kantor, sekolah dan kebutuhan rumah tangga.

- c. Menyediakan pelayanan jasa simpan pinjam pola syariah
- d. Menyediakan kebutuhan-kebutuhan berbagai produk kerajinan Islami
- e. Menyediakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ekonomi

5. Struktur Koppontren



Gambar 4.1: Struktur KOPPONTREN
Sumber: KOPPONTREN Ausath, 2022

6. Usaha-Usaha KOPPONTREN

Perkembangan usaha yang ada di Koppontren AUSATH sampai saat ini baru bisa merambah usaha di bidang perdagangan saja baik berupa perdagangan barang atau jasa, pengurus masih tetap berusaha sekuat tenaga agar pergerakan usaha koppontren bisa merambah pada sektor produksi baik

yang berskala kecil (*home industry*) ataupun berskala besar. Adapun unit usaha yang ada di kopontren AUSATH yaitu :

a. Unit Kantin dan Kost Makan

Unit usaha ini menyediakan berbagai macam makanan atau minuman untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari santri, masyarakat dan juga anggota, baik berupa makanan ringan (*mamiri*), maupun makanan berat (*mamirat*) selain itu unit kantin ini juga telah membuka terobosan baru yaitu melayani katering untuk berbagai acara yang diselenggarakan oleh karyawan yayasan Darussalam dan masyarakat sekitar.

b. Unit Fotografi Dan Aksesoris

Bagian usaha yang bergerak dibidang photoghrafi, yang melayani mulai dari photo studio sampai photo panggilan atau undangan untuk berbagai macam moment resmi atau tidak resmi seperti acara walimah, ultah, dll. Dalam perjalanan usaha bidang fotografi juga melayani design grafis seperti undangan pernikahan, ultah, desain banner, tak lupa juga untuk menambah usaha saat ini kami melayani pembauatan atau pemesanan berbagai aksesoris seperti gantungan kunci, mug, dan juga berbagai aksesoris lainnya agar dapat memenuhi kebutuhan pasar.

c. Unit Warnet Komputer

Kemajuan di bidang informasi dan teknologi mendorong para santri untuk bisa tetap mengikuti arus informasi yang semakin pesat, oleh karena itu kebutuhan santri terhadap pengetahuan ilmu komputer semakin diminati. Dengan adanya pangsa pasar yang jelas itulah yang mendorong kopontren untuk bisa menyediakan fasilitas komputer bagi anggota.

Usaha yang dijalankan sementara ini adalah dibidang pendidikan/kursus, rental, dan pengetikan. Serta demi meningkatkan pelayanan, kami telah menambah usaha dibidang internet dan penyediaan berbagai aksesoris dan kebutuhan alat-alat komputer, unit ini juga melayani pemesanan komputer, note book/laptop dengan berbagai merek dengan harga bersaing.

d. Unit ATK. Net

Unit ATK pada kopontren AUSATH adalah unit usaha yang menangani bidang penyediaan barang kebutuhan sekolah dan kantor, mulai berbagai macam buku, kitab, novel, kebutuhan pramuka dan alat tulis sampai pada aksesoris perkantoran. Dalam perkembangannya unit ini juga melayani jasa laminating, pengetikan, printing, cetak foto, jilid, dan foto copy dll.

e. Unit Toko Grosir Sembako

Sembilan bahan pokok adalah kebutuhan pokok manusia yang dikonsumsi sehari-hari, oleh karena itu dengan adanya pangsa pasar yayasan pondok pesantren dan masyarakat sekitar yang mayoritas usahanya adalah pertokoan dan warung makan, memicu Kopontren untuk bisa menyediakan berbagai macam bahan pokok dengan jumlah banyak dengan harga standard grosiUnit grosir sembako, merupakan perwujudan usaha dari Kopontren Ausath yang melayani kebutuhan pokok dan berbagai kebutuhan skunder bagi rumah tangga.

f. Unit Konveksi

Unit usaha ini menangani bidang usaha pengadaan seragam dan jasa jahit menjahit. Perkembangan unit ini cukup menjanjikan karena di

dukung oleh beberapa lembaga yang berada di naungan yayasan PP. Darussalam yang memesan seragam pada tiap tahunnya. Selain jasa jahit menjahit, unit ini juga memproduksi songkok santri dan menerima kursus/pelatihan menjahit.

g. Unit Usaha Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS)

Demi meningkatkan pelayanan kopontren terhadap anggotanya maka kami terus mencari peluang usaha yang mampu meningkatkan prestasi kopontren, oleh karena itu kopontren sudah mulai bergerak dibidang Simpan pinjam yang memakai pola syari'ah yang beroperasi sejak tahun 2009, pada awalnya unit ini hanya melayani anggota saja, Namun, karena mempertimbangkan peluang dan banyaknya permintaan, maka pada awal tahun 2009 unit simpan pinjam Pola Syari'ah juga melayani calon anggota serta membuka cabang di Curahjati desa Grajagan Kec. Purwoharjo dan pada awal 2021 awal juga membuka kantor cabang di Bangorejo. Disamping bervariasi produk USPPS AUSATH lebih mempermudah dan bermanfaat.

Adapun produk atau akad yang dilaksanakan pada USPPS AUSATH antara lain :

1. Simpanan : Simpanan Umum, Lebaran, Ziarah Wali Songo, Berjangka.
2. Pembiayaan : Ar-Rahnu, Muqarradlah, Bai' Wal Murabbahah.

Pengurus masih tetap berusaha agar unit ini mampu berkembang dengan menyediakan berbagai produk dan akad mu'amalah serta dapat membuka cabang di beberapa tempat yang lain.

h. Unit Usaha Toko Bangunan

Perkembangan usaha yang dilakukan kopontren pada awal tahun 2012 adalah membuka unit usaha bangunan, yang melayani berbagai kebutuhan material dan kebutuhan lain yang berkenaan dengan keperluan pembangunan rumah dan gedung, hal ini dilaksanakan sebagai wujud dari peningkatan program usaha dan usulan dari anggota kopontren serta saran dari dewan penasehat dan pengawas.

i. Unit Usaha Minimarket

Untuk meningkatkan perekonomian dalam sektor retail Kopontren Ausath pada pertengahan tahun 2017 mendirikan minimarket yang diberi nama “Ausathmart”, yang menyediakan berbagai macam barang dan makanan untuk melayani kebutuhan santri, masyarakat dan juga anggota dalam kebutuhan sehari-hari, ini merupakan perwujudan peningkatan dari unit usaha toko santri ke jenjang yang lebih maju dalam mengikuti perkembangan ekonomi.

j. Unit Ausath Bakery

Pada tahun 2019 Kopontren Ausath mendirikan unit usaha di bidang produksi yang diberi nama ausath bakery, yang memproduksi aneka macam roti untuk dipasarkan pada lingkungan pondok dan menerima pesanan untuk dihidangkan dalam berbagai acara.

Dalam perkembangannya kopontren AUSATH juga mengadakan beberapa program kerjasama dengan berbagai instansi pemerintahan dan beberapa lembaga masyarakat agar tercipta hubungan yang harmonis antara kopontren dan instansi terkait sehingga dapat mewujudkan

perekonomian yang stabil dan merakyat.. Adapun beberapa program yang dilaksanakan diantaranya yaitu mengadakan pelatihan calon pengelola ekonomi, program pasar minyak bersubsidi kerjasama dengan Bank-bank negara, mengikuti kegiatan seminar dan workshop di beberapa tempat serta stady banding dengan beberapa koperasi lainnya, Ziarah makam wali, penanggulangan masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dan beberapa program/ usaha pendukung lainnya baik yang bersifat sosial maupun pendidikan.

B. Analisis Data

Adapun data yang peneliti dapatkan dari hasil angket tentang “Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung” terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

1. Penyajian Data

a. Responden Penelitian

Berdasarkan dari teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh, maka dibawah ini peneliti menyajikan tabulasi data hasil kuesioner yang telah diisi oleh 66 responden karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, dalam rangka untuk mempermudah pengelompokan karakteristik responden maka peneliti membuat rekapitulasi daftar responden penelitian.

Tabel 4.1
Daftar Nama Responden

No Responden	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	M. Abdul Rahman, S.Pd.I	L	38	S.1
2	Hasyim Asyari, S.Pd.I	L	39	S.1
3	Lu'luul Farida, S.E	P	26	S.1
4	M. Ali Makrus	L	25	SLTA
5	Indah Nur Hasanah	P	24	SLTA
6	Ma'rifatin Ni'mah	P	30	SLTA
7	Saiful Rizal	L	29	SLTA
8	Muhammad Alvin Mubarrok	L	28	SLTA
9	Khiliatul Jannah	P	33	SLTA
10	Zumrotul Hasanah	P	35	SLTA
11	Jamilatuz Zahro'	P	24	SLTA
12	Ngaziza Rahmawati	P	23	SLTA
13	Alfina Indah Sari	P	25	SLTA
14	Arju Hidayaturrohman	L	22	SLTA
15	Ahmad Hanif Nursalim	L	24	SLTA
16	Sukron Abdul Hamid	L	23	SLTA
17	Nurul Amaliyah	P	24	SLTA
18	Siti Warisatul Ulum	P	25	SLTA
19	Islakhul Khafid	L	24	SLTA
20	Ahmad Afifur Rohman	L	25	SLTA
21	Muhammad Adib Faizi	L	26	SLTA
22	Moh. Dzakiyul Fikri	L	29	SLTA
23	Naufal Abizar	L	30	SLTA
24	Wahyudin Aziz	L	28	SLTA
25	Adi Suseno	L	31	SLTA
26	Nour Moh. Rizalul Fikri	L	26	SLTA
27	M. Hilmi Alfian	L	25	SLTA
28	Andi Setiawan	L	29	SLTA
29	Kuri'ah	P	27	SLTA
30	Alfiyah	P	25	SLTA
31	Ulfa	P	26	SLTA
32	Ali Masykur	L	33	SLTA
33	Syaeful Anam	L	27	SLTA
34	Nur Habib	L	34	SLTA
35	Supriyanto	L	35	SLTA
36	Ali Murtadlo	L	30	SLTA
37	Syafiq Za'imul Hamam	L	24	SLTA
38	Ayub Zakariya	L	23	SLTA
39	Ariski Kofansah	L	24	SLTA
40	Nur Arif	L	26	SLTA
41	Mahmid Ali	L	25	SLTA

Lanjutan tabel 4.1

No Responden	Nama responden	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
42	Sri Sulastin	P	36	SLTA
43	Mar'atus Sholihah	P	34	SLTA
44	Siti Munadiroh	P	32	SLTA
45	Istifadah	P	37	SLTA
46	Hamid Mubarak	L	30	SLTA
47	Nasrudin	L	27	SLTA
48	Zainul Fuad	L	26	SLTA
49	Tri Wulan Puspita Rani	P	25	SLTA
50	Rina Novita Anggreani	P	23	SLTA
51	Fita Dwi Nurasisah	P	24	SLTA
52	Nayla Fikriatun Nafi'ah	P	25	SLTA
53	Ahmad Fadil	L	42	SLTA
54	Riza Azizi	L	32	S.1
55	Panji Bagas Pratama	L	28	SLTA
56	Ahmad Mudasir	L	35	SLTA
57	Saiful Amin	L	34	SLTA
58	Ahmad Mudzakir	L	29	SLTA
59	Muh. Habib Zamrozi	L	34	SLTA
60	M. Hadik Fuadi Mahsun	L	33	SLTA
61	Fahrutamam	L	35	SLTA
62	Jemadi	L	43	SLTA
63	Hamam Ikhsan	L	39	SLTA
64	M. Faiddurahman	L	36	SLTA
65	Junaidi	L	40	SLTA
66	Ahmad Bahrudin	L	31	SLTA

Sumber : Data diolah, 2022

b. Data Hasil Angket

Berdasarkan penjelasan yang ada pada BAB III tentang instrumen penelitian, maka berikut ini akan disajikan hasil dari angket yang telah diberikan kepada responden dalam bentuk tabulasi data berikut ini:

Tabel 4.2
Tabulasi Hasil Angket Promosi Jabatan (X₁)

NO. RES	Item Pernyataan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	45
2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	37
3	2	4	5	5	3	4	4	3	3	4	37
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36

Lanjutan Tabel 4.2

NO. RES	Item Pernyataan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
6	4	4	3	3	5	2	4	5	3	4	37
7	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	43
8	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	39
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
11	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
12	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	40
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	39
15	5	4	5	5	4	3	4	2	3	3	38
16	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	35
17	5	5	1	4	5	3	4	4	3	5	39
18	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	43
20	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	38
21	3	4	3	1	4	4	5	4	5	3	36
22	4	3	4	4	4	3	5	3	2	4	36
23	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	39
24	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
25	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	36
26	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	32
27	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42
28	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	44
29	5	5	3	3	3	1	5	3	3	5	36
30	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	41
31	5	3	5	5	5	3	4	5	1	4	40
32	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	38
33	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	39
34	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	41
35	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	44
36	4	4	4	4	5	3	5	4	3	2	38
37	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	41
38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
39	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39
40	1	5	5	2	4	3	3	3	4	3	33
41	1	4	4	4	5	4	3	3	4	2	34
42	5	4	3	2	5	4	2	5	3	1	34
43	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
44	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
45	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	40
46	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46

Lanjutan tabel 4.2

No Res	Item Pernyataan										Jumlah skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
47	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	40
48	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
49	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
50	4	1	4	5	5	4	4	5	3	4	39
51	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
52	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	44
53	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	44
54	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	44
55	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	41
56	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	41
57	5	1	1	2	4	3	3	3	1	4	27
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
59	4	4	1	4	4	2	2	3	4	3	31
60	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	43
61	4	4	1	1	3	3	4	3	2	2	27
62	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	41
63	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	43
64	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	36
65	4	4	2	2	4	4	4	4	3	1	32
66	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	43

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.3
Tabulasi Hasil Angket Motivasi Berprestasi (X₂)

NO. RES	Item Pernyataan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	46
2	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	42
3	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	34
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	34
6	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	41
7	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	40
8	5	5	3	3	2	5	5	3	4	4	39
9	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	38
10	4	3	3	4	2	3	3	3	5	5	35
11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	42
13	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	42
14	5	5	4	5	5	4	2	3	3	4	40
15	3	4	2	3	3	5	4	3	4	3	34

Lanjutan Tabel 4.3

NO RES	Item Pernyataan										Jumlah skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
17	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
19	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
20	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	40
21	4	4	4	3	2	2	2	5	4	4	34
22	3	4	3	3	4	5	3	5	5	3	38
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
24	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	38
25	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	44
26	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	35
27	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	40
28	4	5	5	4	3	4	4	3	2	1	35
29	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	42
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
31	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	43
32	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	32
33	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2	38
34	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	43
35	5	2	1	3	5	4	5	5	2	4	36
36	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	44
37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	37
40	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
41	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	38
42	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	40
43	4	5	5	5	3	4	2	3	4	2	37
44	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	34
45	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
47	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	41
48	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	42
52	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39
53	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	43
54	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44
56	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
57	4	4	4	4	3	5	5	5	4	2	40

Lanjutan Tabel 4.3

NO RES	Item Pernyataan										Jumlah skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
58	4	4	4	3	4	5	2	4	5	5	40
59	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	36
60	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	44
61	3	5	4	1	2	4	4	4	4	5	36
62	1	4	3	3	5	4	3	3	3	2	31
63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
64	5	4	5	4	2	5	3	1	3	4	36
65	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.4
Tabulasi Hasil Angket Etos Kerja Islami (X₃)

NO. RES	Item Pernyataan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	45
2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	42
3	5	2	5	2	3	5	3	5	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	41
6	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	38
7	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	41
8	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	40
9	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	42
10	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	42
11	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
13	4	5	3	4	2	2	4	4	4	4	36
14	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	40
15	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	41
16	4	5	4	4	4	3	5	3	2	5	39
17	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
18	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	45
19	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39
20	4	4	4	4	3	3	2	5	5	4	38
21	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	43
22	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	40
23	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	46
24	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	40
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

Lanjutan Tabel 4.4

NO RES	Item pernyataan										Jumlah skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
27	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	45
28	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	44
29	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
31	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	42
32	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38
33	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	40
34	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	38
35	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	42
36	3	3	1	2	2	3	4	5	3	1	27
37	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
38	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	38
39	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	38
40	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	42
41	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	39
42	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	38
43	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	41
44	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	38
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	5	2	3	5	4	4	4	40
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
49	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41
50	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	40
51	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	42
52	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
53	3	4	2	4	5	5	5	4	5	4	41
54	5	4	4	5	2	3	5	5	5	4	42
55	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	42
56	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
57	4	4	4	3	1	4	1	1	3	1	26
58	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
59	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	43
60	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	45
61	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	42
62	5	5	4	4	4	3	4	1	4	5	39
63	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
64	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	39
65	4	5	2	4	5	4	4	5	5	2	40
66	2	4	3	5	5	5	4	5	4	1	38

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.5
Tabulasi Hasil Angket Kinerja Karyawan(Y)

NO. RES	Item Pernyataan										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	42
2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	41
3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	38
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
5	5	2	5	5	3	4	3	4	3	3	37
6	2	4	3	5	5	3	4	2	3	5	36
7	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	39
8	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	35
9	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	44
10	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	41
11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
12	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	40
13	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	39
14	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	36
15	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	42
16	5	3	3	4	5	3	5	4	3	5	40
17	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	41
18	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
19	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	39
20	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42
21	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40
22	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	38
23	5	5	4	2	2	2	4	4	5	5	38
24	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	38
25	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	40
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
27	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	40
28	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	40
29	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	42
30	2	4	2	1	2	2	4	4	1	4	26
31	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	42
32	2	3	3	1	2	2	5	4	4	5	31
33	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	40
34	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	37
35	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	42
36	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	42
37	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	40
38	5	5	3	4	3	4	5	2	4	5	40
39	5	4	3	4	3	2	4	5	5	4	39
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
41	5	4	3	3	4	2	3	3	3	5	35

Lanjutan tabel 4.5

NO RES	Item pertanyaan										Jumlah skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
42	5	2	4	5	5	3	1	3	3	4	35
43	4	5	2	3	3	4	4	2	3	4	34
44	3	4	2	3	3	3	5	4	5	4	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	36
47	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	34
48	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	35
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
50	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
51	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	41
52	4	5	3	4	2	2	3	4	4	2	33
53	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	41
54	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	41
55	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	40
56	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
57	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	34
58	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	43
59	4	3	3	2	5	5	4	3	2	5	36
60	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
61	2	3	2	5	2	2	4	4	4	2	30
62	3	4	2	5	2	3	2	5	5	1	32
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
64	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	41
65	5	4	5	3	3	3	4	5	3	2	37
66	5	5	4	2	4	3	4	4	5	5	41

Sumber : Data diolah, 2022

2. Uji Validitas

Berdasarkan data yang sudah terkumpul dari 66 responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4 dan tabel 4.5, maka masing-masing tabel terdapat 10 koefisien korelasi (jumlah item 10). Adapun untuk mencari nilai interpolasi r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah responden (N) = 66, adalah dengan rumus:

$$C = C_0 + \frac{(C_1 - C_0)}{(B_1 - B_0)} \cdot (B - B_0)$$

Diketahui: $C_0 = 0,244$; $C_1 = 0,235$; $B = 66$; $B_0 = 65$; $B_1 = 70$.

$$\begin{aligned}
 C &= 0,244 + \frac{0,235-0,244}{70-65} \cdot (66 - 65) \\
 &= 0,244 + \left(\frac{-0,009}{5}\right) \cdot (1) \\
 &= 0,244 - 0,002 \\
 &= 0,242
 \end{aligned}$$

Jadi dengan jumlah responden (n) = 66 maka nilai interpolasi $r_{\text{tabel}} = 0,242$.

Adapun hasil analisis uji validitas item instrumen menggunakan SPSS 16 disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Item Instrumen Promosi Jabatan (X_1)

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

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dibaca, bahwa korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,396. Antara skor item 2 dengan skor total = 0,413 dan seterusnya. Seperti yang telah dikemukakan bahwa jika nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ maka item instrumen dinyatakan valid. Dari hasil analisis item di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$

sehingga semua item instrumen promosi jabatan dinyatakan valid. Item yang mempunyai validitas tertinggi adalah item 8 dengan koefisien korelasi 0.643 dan validitas terendah adalah item 3 dengan koefisien korelasi 0,389.

Tabel 4.7
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

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dibaca, bahwa korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,443. Antara skor item 2 dengan skor total = 0,438 dan seterusnya. Seperti yang telah dikemukakan bahwa jika nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ maka item instrumen dinyatakan valid. Dari hasil analisis item di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ sehingga semua item instrumen motivasi berprestasi dinyatakan valid. Item yang mempunyai validitas tertinggi adalah item 10 dengan koefisien korelasi 0.583 dan validitas terendah adalah item 6 dengan koefisien korelasi 0,396.

Tabel 4.8
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
Item 10	0,548	0.242	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dibaca, bahwa korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,379. Antara skor item 2 dengan skor total = 0,403 dan seterusnya. Seperti yang telah dikemukakan bahwa jika nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ maka item instrumen dinyatakan valid. Dari hasil analisis item di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ sehingga semua item instrumen etos kerja islami dinyatakan valid. Item yang mempunyai validitas tertinggi adalah item 5 dengan koefisien korelasi 0.673 dan validitas terendah adalah item 8 dengan koefisien korelasi 0,311.

Tabel 4.9
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

Lanjutan tabel 4.9

No. Item	Koefisien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
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

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dibaca, bahwa korelasi antara skor item 1 dengan skor total = 0,495. Antara skor item 2 dengan skor total = 0,348 dan seterusnya. Seperti yang telah dikemukakan bahwa jika nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ maka item instrumen dinyatakan valid. Dari hasil analisis item di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi $> r_{\text{tabel}}$ sehingga semua item instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid. Item yang mempunyai validitas tertinggi adalah item 3 dengan koefisien korelasi 0.582 dan validitas terendah adalah item 8 dengan koefisien korelasi 0,338.

3. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini, merupakan penjelasan lebih lanjut sebagaimana yang telah dibahas dalam BAB III, disini akan disajikan secara detail terkait langkah-langkah pengujian reliabilitas instrumen menggunakan Spearman-Brown Coefficient dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun output analisisnya adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Promosi Jabatan (X_1)

Tabel. 4.10
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat diketahui jumlah responden (N) adalah 66 orang karyawan, sehingga valid 100%. Sementara nilai *Excluded* adalah 0 artinya tidak ada data yang dikecualikan atau semua data digunakan.

Tabel. 4.11
Reliability Statistics Variabel

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.229
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.366
		N of Items	5 ^b
		Total N of Items	10
Correlation Between Forms			.681
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.810
	Unequal Length		.810
Guttman Split-Half Coefficient			.808

a. The items are: Item 1, Item 3, Item 5, Item 7, Item 9.

b. The items are: Item 2, Item 4, Item 6, Item 8, Item 10.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Pada tabel output SPSS di atas memberikan informasi mengenai reliabilitas instrumen item pernyataan secara keseluruhan pada variabel Promosi Jabatan (X_1) dengan jumlah 10 item. Berdasarkan tabel output di atas dapat diketahui nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* adalah sebesar $0.810 > 0.800$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) secara keseluruhan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi (X_2)

Tabel. 4.12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat diketahui jumlah responden (N) adalah 66 orang karyawan, sehingga valid 100%. Sementara nilai *Excluded* adalah 0 artinya tidak ada data yang dikecualikan atau semua data digunakan.

Tabel 4.13
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.072
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.239
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.722
Spearman-Brown	Equal Length		.839
Coefficient	Unequal Length		.839
Guttman Split-Half Coefficient			.839

a. The items are: Item 1, Item 3, Item 5, Item 7, Item 9.

b. The items are: Item 2, Item 4, Item 6, Item 8, Item 10.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Pada tabel output SPSS di atas memberikan informasi mengenai reliabilitas instrumen item pernyataan secara keseluruhan pada variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dengan jumlah 10 item. Berdasarkan tabel output di atas dapat diketahui nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* adalah sebesar $0.839 > 0.800$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi Berprestasi (X_1) secara keseluruhan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

c. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Etos Kerja Islami (X₃)

Tabel. 4.14
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Berdasarkan tabel output spss di atas dapat diketahui jumlah responden (N) adalah 66 orang karyawan, sehingga valid 100%. Sementara nilai *Excluded* adalah 0 artinya tidak ada data yang dikecualikan atau semua data digunakan.

Tabel 4. 15
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.341
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.011
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.725
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.841
	Unequal Length		.841
Guttman Split-Half Coefficient			.835

a. The items are: Item 1, Item 3, Item 5, Item 7, Item 9.

b. The items are: Item 2, Item 4, Item 6, Item 8, Item 10.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Pada tabel output spss di atas memberikan informasi mengenai reliabilitas instrumen butir pernyataan secara keseluruhan pada variabel Etos kerja islami (X_3). Berdasarkan tabel output di atas dapat diketahui nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* adalah sebesar $0.841 > 0.800$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan untuk variabel etos kerja islami (X_3) secara keseluruhan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

d. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel. 4.16
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Berdasarkan tabel output spss di atas dapat diketahui jumlah responden (N) adalah 66 orang karyawan, sehingga valid 100%. Sementara nilai *Excluded* adalah 0 artinya tidak ada data yang dikecualikan atau semua data digunakan.

Tabel 4.17
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.372
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	-.028 ^b
		N of Items	5 ^c
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.681
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.811
	Unequal Length		.811
Guttman Split-Half Coefficient			.802

a. The items are: Item 1, Item 3, Item 5, Item 7, Item 9.

b. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. The items are: Item 2, Item 4, Item 6, Item 8, Item 10.

Sumber: Output SPSS Data Viewer

Pada tabel output spss di atas memberikan informasi mengenai reliabilitas instrumen butir pernyataan secara keseluruhan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output di atas dapat diketahui nilai korelasi *Spearman-Brown Coefficient* adalah sebesar $0.811 > 0.800$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan reliabel

4. Uji Normalitas Data

Langkah awal sebelum dilakukan pengujian hipotesis yaitu peneliti melakukan uji normalitas data, dengan tujuan untuk mengetahui data

tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis dan begitupun sebaliknya. Adapun hasil pengujian normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS 16 ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Promosi Jabatan	Motivasi Berprestasi	Etos Kerja Islami	Kinerja Karyawan
N		66	66	66	66
Normal Parameters ^a	Mean	39.23	39.65	40.91	38.67
	Std. Deviation	4.385	3.853	3.862	3.943
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.085	.165	.148
	Positive	.055	.085	.116	.123
	Negative	-.087	-.077	-.165	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.705	.692	1.341	1.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703	.725	.055	.113
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Output SPSS data viewer

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai **Asymp. Sig. (2-tailed) promosi jabatan** = 0,703, motivasi berprestasi = 0,725, etos kerja islami = 0,055 dan kinerja karyawan = 0,113. Jadi secara keseluruhan nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** > 0,05 maka berdasarkan kaidah pengambilan

keputusan uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data di atas berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

5. Pengujian Hipotesis Menggunakan Bantuan SPSS 16

Dalam rangka pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun hasil analisis data, disajikan dalam bentuk tabel Output SPSS di bawah ini.

Tabel 4.19
Correlations Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan	Promosi Jabatan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.280
	Promosi Jabatan	.280	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.011
	Promosi Jabatan	.011	.
N	Kinerja Karyawan	66	66
	Promosi Jabatan	66	66

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien korelasi antara promosi jabatan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280 dengan jumlah responden (N) = 66. Dengan demikian korelasi antara promosi jabatan dan kinerja karyawan dikategorikan rendah, sehingga perlu ada peningkatan kegiatan promosi jabatan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.20**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.280 ^a	.079	.064	3.815	.079	5.457	1	64	.023

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien determinansi (*R Square*) sebesar $0,079 \cdot 100\% = 7,9\%$. Sehingga promosi jabatan secara parsial dapat berkontribusi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di Kopontren Ausath sebesar $7,9\%$, sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4.21**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.778	4.259		6.757	.000
	Promosi Jabatan	.252	.108	.280	2.336	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa pada kolom *Unstandardized Coefficients* B (Constant) = 28,778 dan B Promosi Jabatan = 0,252 ini artinya adalah $a = 28,778$ dan $b = 0,252$. Jadi persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 28,778 + 0,252 X_1$.

Adapun pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} = 2,336$ dan nilai $t_{tabel} = 1,669$, karena nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} , maka H_0 ditolak artinya signifikan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung”.

Tabel 4.22
Correlations Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan	Motivasi Berprestasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.371
	Motivasi Berprestasi	.371	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.001
	Motivasi Berprestasi	.001	.
N	Kinerja Karyawan	66	66
	Motivasi Berprestasi	66	66

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi berprestasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,371 dengan jumlah $N = 66$. Dengan demikian korelasi antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan dikategorikan rendah, sehingga perlu adanya motivasi berprestasi secara berkelanjutan.

Tabel 4.23
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.371 ^a	.138	.124	3.690	.138	10.212	1	64	.002

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien determinansi (*R Square*) sebesar $0,138 \cdot 100\% = 13,8\%$. Sehingga motivasi berprestasi secara parsial dapat berkontribusi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di Koppontren Ausath sebesar $13,8\%$, sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.614	4.732		4.990	.000
Motivasi Berprestasi	.380	.119	.371	3.196	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa pada kolom *Unstandardized Coefficients* B (Constant) = 23,614 dan B Motivasi Berprestasi = 0,380 ini artinya adalah $a = 23,614$ dan $b = 0,380$. Jadi persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 23,614 + 0,380 X_2$.

Adapun pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} = 3,196$ dan nilai $t_{tabel} = 1,669$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung”.

Tabel 4.25
Correlations Etos Kerja Islami dengan Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan	Etos Kerja Islami
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.270
	Etos Kerja Islami	.270	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.014
	Etos Kerja Islami	.014	.
N	Kinerja Karyawan	66	66
	Etos Kerja Islami	66	66

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi berprestasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270 dengan jumlah $N = 66$. Dengan demikian korelasi antara etos kerja islami dan kinerja karyawan dikategorikan rendah, sehingga perlu adanya kesadaran secara individu dan bimbingan secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.26
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.270 ^a	.073	.058	3.827	.073	5.022	1	64	.029

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien determinansi (*R Square*) sebesar $0,073 \cdot 100\% = 7,3\%$.

Sehingga etos kerja islami secara parsial mempunyai kontribusi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di Koppontren Ausath sebesar 7,3% , sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

Tabel 4.27
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.400	5.050		5.426	.000
Etos Kerja Islami	.275	.123	.270	2.241	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa pada kolom *Unstandardized Coefficients* B (Constant) = 27,400 dan B etos Kerja Islami = 0,275 ini artinya adalah $a = 27,400$ dan $b = 0,275$. Jadi persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 27,400 + 0,275 X_3$.

Adapun pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} = 2,241$ dan nilai $t_{tabel} = 1,669$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh signifikan etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung”.

Tabel 4.28
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.874	6.469		1.990	.051
	Promosi Jabatan	.171	.107	.190	1.590	.117
	Motivasi Berprestasi	.325	.118	.317	2.754	.008
	Etos Kerja Islami	.152	.123	.149	1.233	.222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa pada kolom *Unstandardized Coefficients* B (Constant) = 12,874 B Promosi Jabatan = 0,171 B Motivasi Berprestasi = 0,325 B Etos Kerja Islami = 0,152 ini artinya adalah $a = 12,874$ $b_1 = 0,171$ $b_2 = 0,325$ $b_3 = 0,152$. Maka persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 12,874 + 0,171 X_1 + 0,325 X_2 + 0,152 X_3$. Dengan demikian variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah motivasi berprestasi, karena nilai koefisiennya lebih besar jika dibandingkan variabel promosi jabatan dan etos kerja islami.

Tabel 4.29
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.459 ^a	.211	.173	3.586	.211	5.530	3	62	.002

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,459 dan nilai koefisien determinansi (R Square) = 0,211 . 100% = 21,11 % . Dimana nilai *degree of freedom* (df2) = 62 dan nilai F Change (F_{hitung}) = 5,530.

Dengan demikian nilai $F_{hitung} = 5,530$ dan $F_{tabel} = 2,763$, berdasarkan kaidah pengujian signifikansi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya “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 nilai kontribusi sebesar 21,11% berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath sedangkan 78,89% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Koppontren Ausath PP. Darussalam

Koperasi yang memiliki nilai-nilai mulia seperti kejujuran, keterbukaan, menolong diri sendiri, tanggung jawab sendiri, demokrasi, persamaan, keadilan, solidaritas, tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap orang lain (ICA,1995). Dalam pandangan islam, koperasi tergolong sebagai *syirkah* atau *syarikah*. Syirkah menurut bahasa artinya “bercampur”, sedangkan menurut syara’ ialah tetapnya hak atasjalan *syuyu’* (milik bersama) pada benda satu yang dihakiki oleh dua orang atau lebih. Lembaga ini merupakan wadah kemitraan kerja sama, kekeluargaan dan kebersamaan usaha yang sehat, baik dan halal (Hendar, 2010:14). Pernyataan ini sesuai dengan asas usaha koperasi pondok pesantren yang notabennya koperasi yang berlandaskan syariah Islam yakni berdasarkan konsep gotong royong dan tidak dimonopoli oleh salah satu orang pemilik modal. Begitu pula dalam hal keuntungan yang diperoleh maupun kerugian yang diderita harus dibagi secara sama rata dan proposional (Hazim, 2013:21).

Koperasi pondok pesantren atas usaha *thullab* (KOPPONTREN AUSATH) merupakan salah satu lembaga yang berdiri di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, yang bergerak di bidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, Koppontren Ausath juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor

perkoperasian. Tujuan didirikannya koperasi bukanlah mencari laba yang sebesar-besarnya, melainkan melayani kebutuhan bersama dan wadah partisipasi pelaku ekonomi skala kecil serta sebagai salah satu sistem ekonomi yang mempunyai kedudukan politik yang cukup kuat yang memiliki cantolan konstitusional yang didasarkan pada asa Demokrasi Ekonomi, di mana produksi dilakukan oleh semua masyarakat dan untuk semua masyarakat. Berdirinya Koppontren Ausath dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang khusus menangani sektor perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar serta dapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia dan mutu pendidikan, sebab pengurus bidang pendidikan dapat lebih berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama AUSATH (*Atas Usaha Thullab*).

Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung didirikan pada tanggal 01 Juni 1994, Koppontren Ausath merupakan koperasi yang dimiliki oleh yayasan Pondok Pesantren Darussalam. Dalam perkembangan berikutnya atas inisiatif pengasuh pada tahun 1994, Ausath didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara legalitas dan mendapat ijin operasional usaha atau badan hukum. Pada bulan februari 1994 Ausath resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama KOPPONTREN AUSATH dan telah memiliki badan hukum dengan nomor 7762/BH/II/1994. Selain sebagai pemberdaya perekonomian Koppontren Ausath juga merupakan sebuah wadah

yang dapat mendidik santri dalam bidng koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, akan tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha bisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional serta mampu menjawab tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan SDM hingga menuju masyarakat yang damai, tentram, sejahtera, dan bercukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Perkembangan usaha yang ada di Koppontren Ausath sampai saat ini baru bisa merambah usaha dibidang perdagangan baik berupa perdagangan barang atau jasa, pengurus masih tetap berusaha sekuat tenaga agar pergerakan usaha Koppontren bisa merambah pada usaha sektor produksi baik yang berskala kecil (*home industri*) ataupun berskala besar, di Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung terdapat 10 unit usaha, diantaranya unit simpan pinjam pola syariah, unit kantin dan kost, unit toserba, unit komputer, unit konveksi, unit toko grosir sembako, unit ATK net, unit fothografi, unit toko bangunan dan unit Ausath Mart (Profil Koppontren, 2019).

Koppontren Ausath merupakan Koperasi Pondok Pesantren yang menerapkan sistem-sistem ekonomi syariah serta koperasi yang sedang berkembang dan berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabah atau konsumen. Keunggulan yang diberikan oleh Koperasi Koppontren Ausath tidak saja terlihat dari berbagai produk dan bonus yang ditawarkan, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas

karyawannya sebagai orang yang bertugas melayani secara profesional serta amanah.

Dalam organisasi Koppontren ini pengurus tidak mengangkat General Manager (GM) namun mengangkat beberapa manager yang masing-masing manager membawahi beberapa unit usaha dan secara langsung berada dibawah pengawasan pengurus secara kolektif. Hal ini dilakukan karena sulitnya mencari tenaga General Manager (GM) yang profesional dan menguasai seluruh bidang usaha yang ada.

Mengingat rapat anggota merupakan pemegang kendali dan penentu atas perjalanan Koppontren, maka Koppontren Ausath mengadakan Rapat Anggota secara rutin pada tiap tahun tutup buku. RAT yang dilakukan koppontren selalu dihadiri oleh pejabat koperasi tingkat kabupaten, karena pada kesempatan tersebut selain memutuskan program dan laporan, pengurus juga meminta bimbingan dari pejabat yang hadir.

Koppontren Ausath mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani yang kompetitif, potensial, dan memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Dengan adanya karyawan yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan, maka diharapkan dapat semakin meningkat kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Koppontren Ausath.

Etos kerja islami menjadi salah satu topik utama dalam kegiatan bisnis global baik bisnis ritel modern maupun online, seiring dengan meningkatnya

kompleksitas dan tekanan persaingan yang dihadapi oleh lembaga keuangan. Etos kerja islami menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan bisnis tersebut sebab menggunakan prinsip *tauhid*, *sidiq*, *tabligh*, *amanah* dan *fathanah*. Hal ini dapat dilihat dari perhatian masyarakat dan ketatnya persaingan terhadap kepuasan pelanggan dan berujung pada loyalitas pelanggan untuk terus memakai dan menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi adalah pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Karyawan merasa sistem kompensasi yang adil akan memiliki keyakinan kuat dalam kapasitas unit Koppondren Darussalam untuk terus memperlakukan mereka dengan adil di masa depan.

Kegiatan operasional Koppondren Ausath dilakukan untuk mencapai tujuan, sesuai dengan visi dan misinya agar nantinya Koppondren Ausath dapat berkembang dan bertahan hidup dan dapat memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional Koppondren Ausath tentunya tidak terlepas dari peran karyawan sebagai penggerak. Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi Koppondren Ausath, dan keberadaannya sangat dibutuhkan Koppondren Ausath untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Sumber

daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sebagai karyawan sudah pasti memiliki tanggung jawab selain akan mendapatkan hak seperti upah atau gaji, rasa hormat kepada sesama karyawan merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik, Setiap perusahaan atau lembaga memiliki aturan sendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa kecuali, Contohnya adalah datang ke kantor tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sudah ditetapkan atau bebas tapi sopan, dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya. Komunikasi antar karyawan atau dengan pihak luar sebaiknya dilakukan sebaik-baiknya. Selain bertujuan utama sebagai pengikat tali silaturahmi, tentunya bisa memperluas relasi dengan pihak lain hingga bisa menguntungkan untuk si karyawan atau perusahaan tempatnya bekerja. Bekerja dengan kinerja yang stabil adalah sebuah tantangan. Penurunan atau peningkatan produktivitas kerja adalah fase dinamis sebuah perusahaan yang harus diperhatikan agar kestabilannya tetap terjaga. Karakter setiap karyawan adalah hal penting yang menunjang kemajuan sebuah perusahaan pekerja keras, percaya diri, memiliki motivasi tinggi, dan fleksibel adalah hal umum yang biasa ditulis para pencari kerja dalam surat lamarannya, Bisa diandalkan adalah nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya. Setiap pimpinan atau atasan

selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya, Seorang karyawan yang baik akan selalu secara sukarela mengerjakan suatu proyek, baik itu tentang menyelesaikannya atau mengambil inisiatif. Mereka menyukai tantangan dan selalu siap untuk membuktikan diri, ini menunjukkan ambisi dan kemauan untuk bekerja keras, begitu juga dengan Karyawan Kopontren Ausath tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Dan memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci dari produktivitas karyawan, misalnya dengan menciptakan ruangan kantor yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara. Sebagian besar karyawan juga dapat menilai perusahaan dari kubikel, toilet, pantry, tempat ibadah, dan ruang istirahat yang disediakan.

Sifat adalah satu karakteristik spesifik dalam diri seseorang dan ketika dikombinasikan antara yang satu dengan lainnya, membuat seseorang menjadi pribadi yang unik dan membentuk identitas orang tersebut. Karakter adalah seperangkat sifat yang selalu dikagumi menjadi tanda-tanda kebaikan, kebajikan dan kematangan moral seorang. Secara etimologi, istilah karakter asal dari bahasa Latin character, yang berarti tabiat, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian serta akhlak. Berikut ini adalah

beberapa karakteristik karyawan Koppontren Ausath, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, Memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan diantaranya meliputi karakteristik individu. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Sehingga karakteristik individu karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung beragam jenisnya, di antaranya meliputi usia, pekerjaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti membuat rekapitulasi daftar karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung dalam bentuk diagram, yaitu:



Diagram 5.1 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan umur

Dari diagram diatas dapat memberikan informasi bahwa sebagian besar karyawan berusia 21-30 tahun dengan persentase 64%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebesar 33% dan sisanya 3% berusia 41-50 tahun. Dengan demikian koppontren Ausath mempunyai sumber daya insani berusia muda yang cukup banyak, sehingga diharapkan mampu untuk mendongkrak kinerja karyawan untuk mencapai apa yang ditargetkan oleh koppontren Ausath.

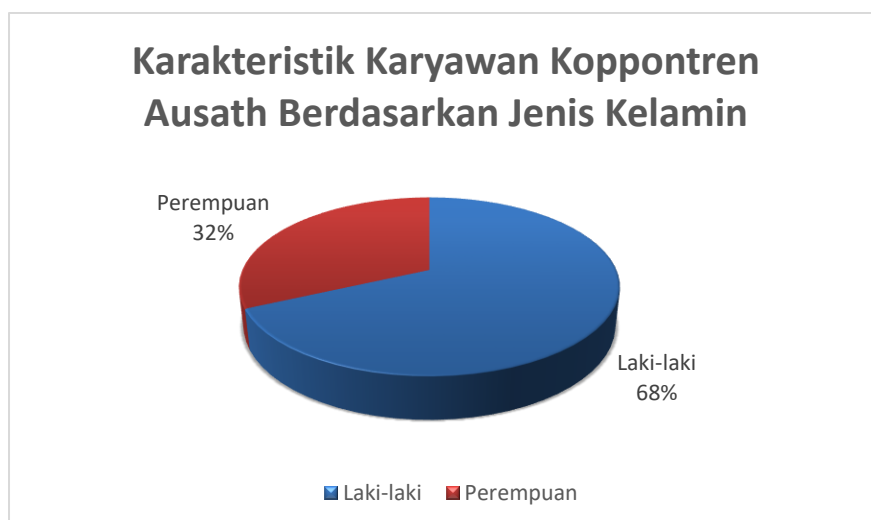


Diagram 5.2 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan jenis kelamin

Dari diagram diatas dapat memberikan informasi bahwa karyawan koppontren Ausath mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 68% dan sisanya 32% adalah perempuan. Dengan perbandingan tersebut maka koppontren Ausath telah membagi para karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

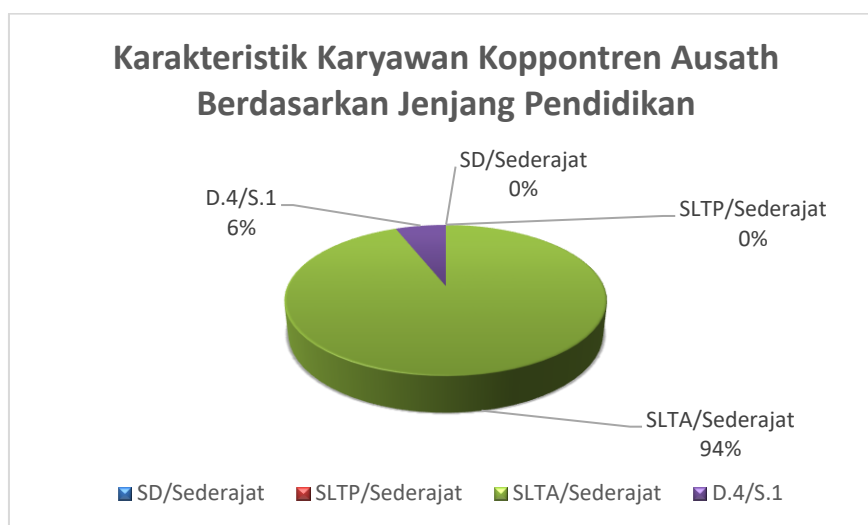


Diagram 5.2 Karakteristik karyawan koppontren Ausath berdasarkan jenjang pendidikan

Dari diagram diatas dapat memberikan informasi bahwa karyawan koppontren Ausath mayoritas lulusan SLTA/Sederajat dengan persentase sebesar 94%, sedangkan lulusan D.4/S.1 sebesar 6% dan untuk lulusan SLTP/Sederajat maupun SD/Sederajat adalah 0%. Dengan demikian hampir semua karyawan koppontren Ausath adalah lulusan SLTA/Sederajat yang bisa dikategorikan mempunyai pendidikan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan baik dan berkompeten sesuai bidangnya.

B. Pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung

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 $t_{hitung} = 2,336 > t_{tabel} = 1,669$

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian dari Suharni Rahayu, (2017), meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. Berdasarkan hasil penelitian, promosi jabatan dan kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo cukup baik. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 32,48 + 0,397X$ yang berarti terdapat pengaruh sebesar 0,397 antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja. Dan r_{xy} sebesar 0,335 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi promosi jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,22% dan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} (2,204) > t_{tabel} (1,900)$ pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

C. Pengaruh motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung

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 $t_{hitung} = 3,196 > t_{tabel} = 1,669$.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian dari Ni Putu Rosa Ekayanti, (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terbukti bahwa motivasi berprestasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung secara positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengandidapatkan nilai t -hitung sebesar $1,717 > t$ -tabel sebesar $1,697$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,046 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung telah teruji kebenarannya.

D. Pengaruh Etos Kerja Islami (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung

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 $t_{hitung} = 2,241 > t_{tabel} = 1,669$

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian dari Layaman, Maya Jumalia (2018), meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerjs Islami Terhadap Kinerja Karyawan. Budaya kerja pada penelitian ini yaitu sistem penyebaran pekerjaan, kepercayaan, dan nilai-nilai. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian uji parsial yaitu dengan nilai p-value (sig.t) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.954 > 2.02439$. Artinya H_0-1 ditolak dan H_a-1 diterima, dimana nilai budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , sehingga hipotesis pertama mengenai nilai budaya kerja telah teruji. Sesuai dengan hasil uji parsial dengan nilai p-value (sig.t) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.974 > 2.02439$. Artinya H_0-1 ditolak dan H_a-2 diterima, dimana Etos Kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua mengenai Etos Kerja Islami telah teruji.

E. Pengaruh 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

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 $F_{hitung} = 5,330 > F_{tabel} = 2,763$.

Untuk mempermudah dalam memahami pembahasan ini, maka temuan hasil penelitian akan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.1
Ringkasan Hasil Pembahasan

Jenis analisis data	Nilai r hitung	Sumbangan efektif (R^2)	Nilai uji signifikansi	Nilai table	Kesimpulan
Analisis korelasi parsial X_1 dengan Y dan regresi sederhana	0,280	7,9 %	$t_{hitung} = 2,336$	1,669	H_0 ditolak artinya signifikan
Analisis korelasi parsial X_2 dengan Y dan regresi sederhana	0,371	13,8 %	$t_{hitung} = 3,196$	1,669	H_0 ditolak artinya signifikan
Analisis korelasi parsial X_3 dengan Y dan regresi sederhana	0,270	7,3 %	$t_{hitung} = 2,241$	1,669	H_0 ditolak artinya signifikan
Analisis korelasi ganda $X_1X_2X_3$ dengan Y dan regresi ganda	0,459	21,1 %	$F_{hitung} = 5,530$	2,763	H_0 ditolak artinya signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dapat terjawab semuanya, yaitu ada pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) etos kerja islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat memberikan informasi bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah motivasi berprestasi, karena nilai koefesiennya lebih besar jika dibandingkan variabel promosi jabatan dan etos kerja islami.

Penjelasan ini didukung dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung, Azizah “Tercapainya kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki untuk lebih berprestasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi untuk lebih berprestasi akan membuat karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kemudian hasil pekerjaannya pun dapat sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dalam program kerja jadi intinya, Motivasi berprestasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana dapat dikatakan bahwa jika karyawan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya maka hal tersebut akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan”.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan temuan penelitian dan analisis data tentang pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung pada bab sebelumnya. Maka dari rumusan hipotesis yang telah diajukan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. H_0 ditolak, artinya 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 $t_{hitung} = 2,336 > t_{tabel} = 1,669$
2. H_0 ditolak, artinya 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 $t_{hitung} = 3,196 > t_{tabel} = 1,669$
3. H_0 ditolak, artinya 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 $t_{hitung} = 2,241 > t_{tabel} = 1,669$

4. H_0 ditolak, artinya 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 $F_{hitung} = 5,330 > F_{tabel} = 2,763$

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti meyakini bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dibutuhkan batasan penelitian, selain karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, juga berguna untuk mempermudah peneliti dalam menentukan sampel dan populasi penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang diharapkan peneliti.

Pada penelitian ini terbatas pada pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan ada pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi dan etos kerja islami terhadap KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung. Maka penulis memberikan beberapa saran agar nantinya dapat dijadikan *output* karyawan yang berkualitas, yaitu:

1. Saran Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka karyawan disarankan untuk lebih menumbuhkan motivasi berprestasi secara mandiri, dan menaati segala peraturan yang ada, baik di lingkungan KOPPONTREN maupun masyarakat. Karena dengan adanya kepatuhan terhadap peraturan, maka akan mampu membentuk sebuah sikap yang *karimah* dan diimbangi dengan prestasi yang maksimal.

2. Saran Bagi Atasan

Dalam menjalankan fungsi atasan yaitu sebagai fasilitator dan konseling bagi karyawannya, maka harus memperhatikan setiap karakter karyawannya. Selain itu, atasan juga sebagai konseling untuk mengarahkan karyawannya dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya,

3. Saran Bagi KOPPONTREN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis juga menyarankan supaya dari pihak KOPPONTREN lebih memperhatikan etos kerja islami karyawannya dan menindak lebih lanjut terhadap karyawan yang melanggar peraturan (indisipliner) karena kedisiplinan akan menimbulkan keadaan yang kondusif untuk bekerja, sehingga karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.

4. Saran Bagi Peneliti yang Lain

Berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata sumbangan efektif dari promosi jabatan, motivasi berprestasi dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 21,1%. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti menyarankan kepada peneliti

yang lain, ketika akan melakukan penelitian yang sejenis agar melakukan penelitian terhadap 78,9% faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531.
<https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531541>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta :Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
- Asy'arie, Musa. 1997. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat* . Yogyakarta: LESFI.
- Aziti, Tria, Meisya. 2019. Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X.
<https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/manners/article/view/278>
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33.
<https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalialia (Ketiga)*. Erlangga.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Indeks.
- Fatimah, S., Umar Gani, M., Hamid, S., & Basalamah, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 157 - 166. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v3i2.478>
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Insani, Edisi Pertama, Cetakan Kelima*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koni, Agus., dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Layanam, Jumalia, Maya. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843>
- Maksum, Ikhsan. 2020. Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/lifalah/article/view/1923>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martono, Susilo. 1987. *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers. Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik: 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Mundir. 2014. *Statistik Pendidikan: Pengantar Analisis Data Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, & J.N., M. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 70–97. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>
- Purwanto, Dani, Bahar, U. and Suhartini, Endeh 2020. Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*. 12, 1 (Jan. 2020), 41–53. <https://doi.org/10.30997/jill.v12i1.2527>.
- Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdin. 2004. *Statistik Penelitian Sebab Akibat*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>

- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. Psikologi Lingkungan, Penerbit PT.Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Saydam Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab). Jakarta: Djambatan.
- Sudjana. 2005 *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan belas: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supangat, Andi. 2008. Statistika: Dalam Kajian Deskriptif Inferensi dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini & Akbar, Purnomo, Setiady. 2008. *Pengantar Statistik Edisi Kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Jumlah Skor Total
Sig. (2-tailed)	.057	.272	.156	.100	.838	.258		.149	.611	.311	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 8 Pearson Correlation	.273*	.149	.150	.204	.330**	.280*	.180	1	.423**	.151	.643**
Sig. (2-tailed)	.027	.232	.231	.101	.007	.023	.149		.000	.226	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 9 Pearson Correlation	-.003	.366**	.184	.157	.071	.386**	.064	.423**	1	.142	.604**
Sig. (2-tailed)	.982	.003	.139	.207	.571	.001	.611	.000		.255	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 10 Pearson Correlation	.196	.028	.060	.062	.039	.119	.127	.151	.142	1	.420**
Sig. (2-tailed)	.116	.824	.632	.620	.756	.340	.311	.226	.255		.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Jumlah Skor Total Pearson Correlation	.396**	.413**	.389**	.516**	.424**	.497**	.446**	.643**	.604**	.420**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Jumlah Skor Total
	Sig. (2-tailed)	.708	.776	.705	.935	.626	.153		.056	.310	.258	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 8	Pearson Correlation	.083	-.092	.016	-.120	.291*	.070	.236	1	.121	.154	.403**
	Sig. (2-tailed)	.509	.461	.900	.338	.018	.579	.056		.333	.218	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 9	Pearson Correlation	-.025	.084	.105	.258*	-.124	.149	.127	.121	1	.343**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.844	.504	.402	.036	.321	.234	.310	.333		.005	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 10	Pearson Correlation	.257*	.054	.056	.137	.207	.063	.141	.154	.343**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.037	.666	.654	.272	.095	.618	.258	.218	.005		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Jumlah Skor Total	Pearson Correlation	.443**	.438**	.419**	.469**	.434**	.396**	.416**	.403**	.439**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Jumlah Skor Total
	Sig. (2-tailed)	.439	.232	.568	.021	.289	.736		.095	.973	.141	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 8	Pearson Correlation	.006	-.173	-.031	.047	.213	-.046	.208	1	.179	-.033	.311*
	Sig. (2-tailed)	.959	.165	.807	.706	.087	.712	.095		.149	.790	.011
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 9	Pearson Correlation	.054	.307*	.031	.028	.168	-.003	.004	.179	1	.182	.405**
	Sig. (2-tailed)	.669	.012	.802	.825	.177	.981	.973	.149		.144	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 10	Pearson Correlation	.293*	.159	.351**	.022	.240	-.040	.183	-.033	.182	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.017	.202	.004	.861	.053	.747	.141	.790	.144		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Jumlah Skor Total	Pearson Correlation	.379**	.403**	.522**	.426**	.673**	.363**	.458**	.311*	.405**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.011	.001	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

OUTPUT SPSS 16.0
UJI VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Jumlah Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.241	.274*	-.018	.182	.173	.042	.129	.061	.180	.495**
	Sig. (2-tailed)		.051	.026	.885	.144	.165	.739	.301	.626	.149	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 2	Pearson Correlation	.241	1	.093	-.099	-.010	-.023	.220	-.077	.207	.176	.348**
	Sig. (2-tailed)	.051		.456	.428	.937	.855	.076	.539	.096	.157	.004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 3	Pearson Correlation	.274*	.093	1	.127	.225	.254*	.074	.298*	.056	.173	.582**
	Sig. (2-tailed)	.026	.456		.309	.069	.040	.556	.015	.655	.164	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 4	Pearson Correlation	-.018	-.099	.127	1	.298*	.161	-.119	-.020	.310*	-.232	.348**
	Sig. (2-tailed)	.885	.428	.309		.015	.196	.341	.870	.011	.061	.004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 5	Pearson Correlation	.182	-.010	.225	.298*	1	.331**	.017	-.034	.010	.299*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.144	.937	.069	.015		.007	.891	.785	.935	.015	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 6	Pearson Correlation	.173	-.023	.254*	.161	.331**	1	.194	.009	-.068	.181	.513**
	Sig. (2-tailed)	.165	.855	.040	.196	.007		.119	.943	.589	.147	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 7	Pearson Correlation	.042	.220	.074	-.119	.017	.194	1	.134	.111	.395**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.739	.076	.556	.341	.891	.119		.285	.376	.001	.000

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Jumlah Skor Total
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 8	Pearson Correlation	.129	-.077	.298*	-.020	-.034	.009	.134	1	.267*	-.145	.338**
	Sig. (2-tailed)	.301	.539	.015	.870	.785	.943	.285		.030	.244	.005
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 9	Pearson Correlation	.061	.207	.056	.310*	.010	-.068	.111	.267*	1	-.035	.424**
	Sig. (2-tailed)	.626	.096	.655	.011	.935	.589	.376	.030		.783	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Item 10	Pearson Correlation	.180	.176	.173	-.232	.299*	.181	.395**	-.145	-.035	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	.149	.157	.164	.061	.015	.147	.001	.244	.783		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Jumlah Skor Total	Pearson Correlation	.495**	.348**	.582**	.348**	.534**	.513**	.448**	.338**	.424**	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.004	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak					
df	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685

α untuk uji dua pihak					
df	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626

NILAI DALAM DISTRIBUSI $F_{0,05}$

df penyebut ($n-m-1$)	df pembilang (m)																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01

df penyebut ($n-m-1$)	df pembilang (m)																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

KUESIONER

Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan KOPPONTREN Ausath Darussalam Blokagung

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Data identitas responden dijamin kerahasiaannya. Atas waktu yang anda luangkan, saya ucapkan banyak terimakasih.

A. Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : tahun
4. Jabatan :
5. Lama bekerja : tahun
6. Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda *checklist* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Ada pun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

C. Daftar Pernyataan

1. Variabel Promosi Jabatan (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					
2	Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya					
3	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan					
4	Pendidikan menjadi syarat dalam kenaikan jabatan					
5	Saya loyal terhadap Koppontren Ausath tempat saya bekerja					
6	saya mementingkan pekerjaan diatas kepentingan pribadi					
7	Saya melakukan yang terbaik untuk memajukan tempat kerja saya					
8	Penpacaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan					
9	Pihak Koppontren Ausath peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
10	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan					

2. Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Koppontren Ausath memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan					
2	Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan					
3	Atasan memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
4	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi					
5	Koppontren Ausath selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan					
6	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
7	Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan					
8	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan					
9	Saya suka pada tugas yang menuntut ide atau gagasan baru					
10	Bagi saya meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa					

3. Variabel Etos Kerja Islami (X₃)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah Swt					
2	Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak					
3	Saya berpendirian teguh dan istiqomah					
4	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.					
5	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja					
6	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja					
7	Saya merasa takut menghadapi resiko, jika melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya					
8	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional dan menjaga amanah)					
9	Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru					
10	Dalam bekerja saya selalu bertawakkal kepada Allah Swt					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Koppontren Ausath					
4	Koppontren Ausath menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melampaui yang ditargetkan Koppontren Ausath					
6	Saya dapat menerapkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
9	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja					
10	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					

LAMPIRAN 2 KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pk. Pk. Darmasatya Blokagung 6219 Karangpala Tegayut Banyuwangi Jawa Timur - 68441 No. Hp: 085219404111, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: iastahblokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Haryuni Hafrah
 NIM/NIMKO : 1813110011
 PRODI : Ekonomi Syari'ah (ESY)
 FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
1	05.03.22	BAB I. II. III	[Signature]	
2	11.03.22	Substansi	[Signature]	
3	28.03.22	BAB I. II. III	[Signature]	
4	1. Juni 22	Revisi skripsi	[Signature]	
5	12 Juni 22	Revisi skripsi	[Signature]	
6	14 Juni 22	Revisi skripsi	[Signature]	
7	15 Juni 22	Revisi skripsi	[Signature]	
8	21 Juni 22	Revisi skripsi	[Signature]	

Mulai Bimbingan :

Batas Akhir Bimbingan :

Blokagung,2022

Mengetahui,
Ketua Prodi

Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing

(Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.)

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa

LAMPIRAN 3 PLAGIASI

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 3/31/2022 10:28:08 AM

Analyzed document: Skripsi hayyun nafiah.docx Licensed to: Aster Putra

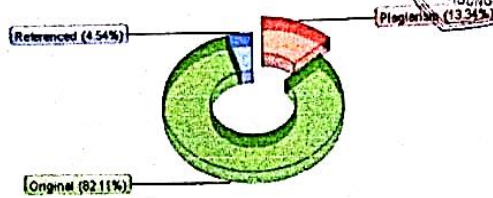
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:

Top sources of plagiarism: 32

Percentage	Count	Source
28%	745	1. http://repository.unika.ac.id/23345/3/16G10068-Ingw Sulanto-LAMP_a.pdf
8%	655	2. https://eprints.uny.ac.id/50869/1/SKRIPSI.pdf
4%	474	3. https://shafiap1.pdc-gate2.com/get_doc.php?id=6991/MTAuMjQ4NDMvRUplNVU5VRCyMDE4LnY3LmkwMjUwMTM=.txt

Processed resources details: 152 - OK / 23 - Failed

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]

[uace_headline]

[uace_line1]
[uace_line2]
[uace_line3]
[uace_line4]

LAMPIRAN 4 SURAT PENGANTAR



KOPPONTREN AUSATH
KOPERASI PONDOK PESANTREN ATAS USAHA THULLAB
YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG
BADAN HUKUM: 7762/BH/II/1994

Office: Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur Telp (0333) 847162/ 846368

SURAT KETERANGAN

NO: 31.6/023/KOPP.AUSATH/PPDS/III/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Umum Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, menerangkan bahwa :

NAMA : HANYYUN NAFIAH

NIM : 18131110011

JURUSAN : EKONOMI SYARIAH

Telah melakukan penelitian di Koppontren Ausath dengan judul :

“PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPPONTREN PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI“.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Blokagung, 23 Maret 2022

Ketua Koppontren Ausath



[Signature]
MUHAMMAD MUNIB SYAFA'AT, Lc., M.E.I

LAMPIRAN 5 PENGESAHAN REVISI

**INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM**
LAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pcs. Darussalam Blokagung 021V Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.laida.ac.id , E-mail: laidablokagung@gmail.com

PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2021/2022

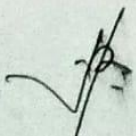
Nama : Hayyan Rafiah
NIM : 18131110011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)


Judul Skripsi : Pengaruh promosi jabatan, motivasi berprestasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan koppontra Ansath Darussalam Blokagung

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari senin tanggal 04 - April - 2022.

Blokagung, sabtu - 25 - 06 - 2022

Mengetahui,

Pembimbing

(Hayyan Rafiah)

Dekan

Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE, MII, MM., CRP
NIDN. 2125027901

LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI



Wawancara dengan karyawan Koppontren Ausath (2022)



Wawancara dengan karyawan Koppontren Ausath (2022)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Hayyun Nafiah
NIM : 18131110011
Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 09 November 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Telp : 082132068198
Alamat : Dsn. Sumberkembang Timur RT 07 RW 01, Desa
Karangmulyo, Kecamatan Tegalsari Kabupaten
Banyuwangi

Riwayat pendidikan formal

Jenjang pendidikan	Tahun masuk	Tahun lulus	Nama sekolah / perguruan tinggi	Bidang studi
TK	2005	2006	TK Khodijah 130 Pengatigan	
MI	2006	2012	MI Islamiyah Pengatigan	
SMP	2012	2015	SMP Plus Darussalam	
MA	2015	2018	MA Al Amiriyyah Blokagung	IPS
S.1	2018	2022	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

Riwayat pendidikan nonformal

Jenjang pendidikan	Tahun masuk	Tahun lulus	Nama sekolah / perguruan tinggi
Ula	2012	2017	Madrasah Diniyyah Al Amiriyyah Blokagung
Wustha	2017	2020	Madrasah Diniyyah Al Amiriyyah Blokagung
Ulya	2020	2022	Madrasah Diniyyah Al Amiriyyah Blokagung

Banyuwangi, 28 Maret 2022

Hayyun Nafiah