

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Laskha Shakiera

200401110017

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Laskha Shakiera

200401110017

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Laskha Shakiera

200401110017

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

NIP: 198103122023211011

Dosen Pembimbing II



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP: 198806012019031009

Malang, 22 Januari 2024

Mengetahui,

Sekretaris Program Studi



Yusuf Rafu Agung, MA
NIP: 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG
SKRIPSI**

Oleh:

Laskha Shakiera

200401110017

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada tanggal kamis, 18 Januari 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Sekretaris Penguji



Moh. Adam Basori, MA. TESOL

NIP. 198103122023211011

Ketua Penguji



Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

NIP. 198806012019031009

Penguji Utama



Dr. Retno Mangestuti, M. Si.

NIP. 197502202003122004

Disyahkan oleh,

Dekan,



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Laskha Shakiera

NIM : 200401110017

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Malang, 17 November 2023

Dosen Pembimbing 1,



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

NIP: 198103122023211011

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Laskha Shakiera

NIM : 200401110017

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 17 November 2023

Dosen Pembimbing 2,



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP: 198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laskha Shakiera

NIM : 200401110017

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PERS DI KOTA MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 22 Januari 2024

Penulis



Laskha Shakiera

200401110017

MOTTO

“Teguh Pada Prinsip, Setia Pada Proses”

(Mahbub Djunaidi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan khusus untuk:

Panutan penulis ayahanda Abdul Latief, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mampu mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan penuh hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana. Pintu surga sang Ibunda Tini Wardini, beliau sangat berperan penting dalam hidup penulis, beliau juga tidak sempat berpendidikan hingga sarjana, tapi semangat dan doanya mampu menggetarkan langit yang selalu dipanjatkan hingga penulis bisa menyelesaikan studinya sampai sarjana. Untuk kakakku Inzie Laziera, terima kasih sudah menjadi *role model* dan pembeda di keluarga, hingga penulis mampu termotivasi dan pantang menyerah dalam menjalankan studinya hingga sampai sarjana. Penulis persembahkan dengan cinta kasih yang tak terhingga serta tiada mungkin dapat terbalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan cinta dalam kata persembahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PERS di Kota Malang. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Terdapat beberapa pihak yang selalu ikut berpartisipasi dan mensupport. Sehingga penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Muchammad Adam Basori, MA (TESOL) dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi serta meluangkan waktunya sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat terselesaikan.
6. Ayah, Ibu, dan Kakak yang selalu mendukung penuh kepada penulis dan memberikan dukungan yang tidak terhingga baik materi maupun non materi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang

telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa saat belajar di kampus tercinta ini.

8. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon “Penakluk” Al-Adawiyah yang memberikan banyak pengalaman terbaik dari senang hingga sedih, dan telah memberikan wadah bagi penulis untuk berproses. Organisasi ini menjadi saksi bisu perjuangan dan rasa bangga yang tiada terhitung serta memperkenalkan rasa cinta terhadap organisasi.
9. Keluarga kecil Atap Teduh yang selalu menemani ketika berada di Kota Malang yang indah ini dengan memberikan senyuman dan sapaan hangat yang membuat penulis merasa senang dan bangga telah mengenal keluarga kecil yang harmonis ini.
10. Mas Irham Thariq, selaku Direktur Tugu Media Group yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian serta seluruh karyawan Tugu Media Group yang ikut membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Bapak Wahyu Nurdiyanto selaku Wakil Pemimpin Redaksi Times Indonesia yang telah kebersamai ketika penulis melakukan penelitian dan seluruh karyawan Times Indonesia yang ikut membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
12. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dan gangguan diluar keadaan serta tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses menjalankan perkuliahan ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut untuk dibanggakan pada diri sendiri.

Semoga tulisan ini (skripsi) dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya bermanfaat bagi ilmu pengetahuan Psikologi Industri Organisasi dan juga dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya. Terima kasih, Allah SWT akan membalas segala bentuk kebaikan yang ikut serta membantu untuk melancarkan tugas akhir ini.

Malang, 22 Januari 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line at the bottom, forming a stylized name.

Laskha Shakiera

200401110017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
NOTA DINAS.....	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK	1
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang	4
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan.....	11
D. Manfaat.....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Promosi Jabatan.....	12
1. Pengertian Promosi Jabatan	12
2. Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	16
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	19
4. Promosi Jabatan dalam Perspektif Islam	20
B. Prestasi Kerja.....	21
1. Pengertian Prestasi Kerja	21
2. Aspek – Aspek Prestasi Kerja.....	25

3. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
1. Variabel Terikat (<i>Dependen</i>)	31
2. Variabel Bebas (<i>Independen</i>).....	31
C. Definisi Operasional.....	32
1. Promosi Jabatan (Y).....	32
2. Prestasi Kerja (X).....	32
D. Subjek Penelitian	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Pengumpulan Data	35
1. Skala Promosi Jabatan	35
2. Skala Prestasi Kerja	36
Tabel 3. 4 Skala Prestasi Kerja	36
G. Validitas dan Reliabilitas.....	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas	38
H. Analisis Data	39
1. Uji Asumsi	39
2. Analisis Deskriptif	40
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian	43
1. Tugu Media Group.....	43
2. Times Indonesia	43
B. Pelaksanaan Penelitian	44
1. Waktu dan Tempat.....	44

2. Jumlah Subjek Penelitian.....	44
C. Hasil Penelitian.....	45
1. Validitas dan Realibilitas	45
2. Faktor Utama Pembentuk Variabel.....	51
3. Analisis Data.....	54
D. Pembahasan	60
1. Tingkat Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang	60
2. Tingkat Prestasi Kerja Pada Karyawan Pers di Kota Malang	62
3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
Bagi Subjek Penelitian.....	72
Bagi Pihak Organisasi.....	73
Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian Tugu Media Group	82
Lampiran 2 Surat Penelitian Times Indonesia	83
Lampiran 3 Surat Pernyataan Tugu Media Group	84
Lampiran 4 Surat Pernyataan Times Indonesia	85
Lampiran 5 Skala Promosi Jabatan	87
Lampiran 6 Skala Prestasi Kerja	89
Lampiran 7 Validitas Promosi Jabatan	91
Lampiran 8 Validitas Prestasi Kerja	95
Lampiran 9 Reliabilitas Promosi Jabatan.....	96
Lampiran 10 Reliabilitas Prestasi Kerja.....	96
Lampiran 11 Deskripsi Statistik.....	97
Lampiran 12 Kategorisasi Promosi Jabatan.....	97
Lampiran 13 Kategorisasi Prestasi Kerja	97
Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas	98
Lampiran 15 Hasil Uji Linieritas	99
Lampiran 16 Model Summary	100
Lampiran 17 Anova.....	100
Lampiran 18 Koefisien.....	100
Lampiran 19 Data Penelitian Promosi Jabatan	102
Lampiran 20 Data Penelitian Prestasi Kerja	104

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Karyawan PERS di Kota Malang.....	34
Tabel 3. 2 Nilai Skoring.....	35
Tabel 3. 3 Skala Promosi Jabatan	36
Tabel 3. 4 Skala Prestasi Kerja	36
Tabel 3. 5 Klasifikasi Nilai Reliabilitas	39
Tabel 3. 6 Kategorisasi Data	41
Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	45
Tabel 4. 2 Daftar Nama Para Ahli Content Validity Ratio	45
Tabel 4. 3 Skala Promosi Jabatan Saat Proses CVR.....	46
Tabel 4. 4 Validitas Skala Promosi Jabatan	47
Tabel 4. 5 Skala Prestasi Kerja Saat Proses CVR.....	48
Tabel 4. 6 Validitas Skala Prestasi Kerja	49
Tabel 4. 7 Realibilitas Skala Promosi Jabatan	51
Tabel 4. 8 Realibilitas Skala Prestasi Kerja	51
Tabel 4. 9 Aspek Utama Pembentuk Promosi Jabatan	52
Tabel 4. 10 Aspek Utama Pembentuk Prestasi Kerja	53
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4. 12 Uji Linieritas	54
Tabel 4. 13 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik.....	55
Tabel 4. 14 Kategorisasi Data	56
Tabel 4. 15 Kategorisasi Data	56
Tabel 4. 16 Kategorisasi Data	57
Tabel 4. 17 Coefficient.....	58
Tabel 4. 18 Model Summary.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 1 Diagram Promosi Jabatan.....	57
Gambar 4. 2 Diagram Prestasi Kerja.....	58

ABSTRAK

Shakiera, Laskha. 200401110017. Psikologi 2023. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Karyawan Pers

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci yang harus dijaga oleh organisasi agar dapat mengatasi setiap tantangan yang dihadapinya sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang. Karyawan Pers merupakan karyawan yang bekerja di sebuah instansi platform berita daring yang fokus pada informasi dan komunikasi. Fenomena yang didapatkan di lapangan menampilkan bahwa terdapat permasalahan yaitu tidak adanya ketentuan yang menjadikan dasar hukum penilaian untuk promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Teknik pengumpulan data yang dipakai *Proportionate Stratified Random Sampling*. Subjek penelitian merupakan karyawan Pers di Kota Malang dengan jumlah sampling 81 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif sebesar 46,9% variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan 53,1% lainnya dipengaruhi faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang.

ABSTRACT

Shakiera, Laskha. 200401110017. Psychology 2023. *The Influence of Job Performance on Position Promotion for Press Employees in Malang City*. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Keywords: Work Performance, Position Promotion, Press Employees

Human resources (HR) are one of the keys that must be maintained by an organization so that it can overcome every challenge it faces in accordance with continuously developing needs. Press Employees are employees who work at an online news platform agency that focuses on information and communication. The phenomenon found in the field shows that there is a problem, namely the absence of provisions that form the legal basis for assessment for promotion. This research aims to explain the influence of work performance on job promotions for Press employees in Malang City.

This research uses quantitative methods with descriptive analysis research and simple regression analysis. The data collection technique used was *Proportionate Stratified Random Sampling*. The research subjects were press employees in Malang City with a sampling number of 81 respondents. The results of this research show that there is a positive influence of 46.9% of work performance variables on job promotion, while the other 53.1% is influenced by other factors. So it can be concluded that there is a significant influence between the Job Performance variable on Position Promotion for Press employees in Malang City.

خلاصة

شاكيرا، لاسخا. 200401110017. علم النفس 2023. تأثير الأداء الوظيفي على ترقية الوظيفة لموظفي الصحافة في مدينة مالانج. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

الكلمات المفتاحية: أداء العمل، الترقى الوظيفي، العاملين في الصحافة

أحد المفاتيح التي يجب أن تحافظ عليها المنظمة حتى تتمكن من التغلب على كل التحديات التي (HR) تعد الموارد البشرية تواجهها بما يتوافق مع الاحتياجات المتطورة باستمرار. الموظفون الصحفيون هم موظفون يعملون في وكالة منصة إخبارية عبر الإنترنت تركز على المعلومات والاتصالات. الظاهرة الميدانية تظهر أن هناك مشكلة، وهي عدم وجود نصوص تشكل الأساس القانوني للتقييم. من أجل الترقية. يهدف هذا البحث إلى توضيح تأثير أداء العمل على الترقيات الوظيفية للعاملين في الصحافة بمدينة مالانج

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع بحث التحليل الوصفي وتحليل الانحدار البسيط. وكانت تقنية جمع البيانات المستخدمة هي أخذ العينات العشوائية الطبقية المناسبة. كان موضوع البحث موظفين صحفيين في مدينة مالانج مع عينة مكونة من 81 مشاركاً % وأظهرت نتائج هذا البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً لـ 46.9% من متغيرات أداء العمل على الترقية الوظيفية، في حين أن 53.1% الأخرى تتأثر بعوامل أخرى. ومن هنا يمكن استنتاج أن هناك تأثير معنوي بين متغير الأداء الوظيفي على ترقية الوظيفة للعاملين في الصحافة في مدينة مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan adalah tempat di mana produksi berlangsung dan semua faktor produksi, termasuk jasa dan barang, berkumpul. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting. Keberadaan SDM, baik sebagai anggota maupun pengurus, adalah hal yang tak terpisahkan dari pembentukan dan kelangsungan perusahaan. Kestinambungan perusahaan sangat tergantung pada kontribusi manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi kunci penting karena dapat memengaruhi produktivitas dan daya saing organisasi. Prestasi dan kesuksesan perusahaan didasarkan pada hasil kerja yang diberikan oleh orang-orang di dalamnya. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika para karyawan memberikan kinerja terbaik mereka.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memerlukan SDM yang memiliki kinerja optimal agar dapat mencapai sasaran mereka. Perilaku dan tindakan sehari-hari SDM mencerminkan kinerjanya dan memiliki dampak besar pada kinerja keseluruhan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Haikal (2022) SDM adalah aset paling berharga dalam organisasi, karena mereka memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, elemen SDM adalah salah satu kunci yang harus dijaga oleh organisasi agar dapat mengatasi setiap tantangan yang dihadapinya sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang.

Konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), pengembangan karyawan menjadi suatu keharusan yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan yang ingin tetap bersaing di pasar. Sasmita & Mujiati (2016) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas adalah melalui promosi. Meningkatkan kemampuan SDM di dalam organisasi memiliki

dampak positif yang signifikan pada kemajuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, manajer organisasi perlu memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas mereka. Pengembangan karyawan dapat dicapai melalui berbagai metode, salah satunya adalah dengan memberikan jalur karir yang jelas kepada karyawan. Pengembangan karir ini dapat mencakup penempatan dan peningkatan jabatan. Promosi jabatan, sebagai contoh, merujuk pada peningkatan posisi karyawan dari jabatan sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Penting bagi sistem promosi ini untuk secara aktif mengidentifikasi bakat yang ada dalam organisasi dan efektif meningkatkan kinerja organisasi serta daya saingnya. Oleh karena itu, kriteria yang digunakan dalam proses promosi jabatan sangatlah penting. Promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus berkembang dan menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Saat ini, terdapat fenomena yang berkembang di dalam organisasi, yaitu terkadang proses promosi tidak selalu didasarkan pada prinsip-prinsip profesionalisme dan kriteria objektif yang telah ditetapkan (Witari & Hartati, 2022). Dalam situasi ini, kadang-kadang jabatan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan mereka (Finthariasari & Sari, 2020). Pengakuan dalam hal ini adalah sesuatu yang bersifat relatif dan tidak selalu bersifat mutlak, yang berarti bahwa promosi dapat diberikan kepada seorang karyawan karena dianggap memadai tanpa memperhatikan kompetensi yang sesungguhnya. Selain itu, terdapat penyimpangan dalam proses promosi karyawan yang dapat menimbulkan indikasi kolusi, nepotisme, dan keberpihakan kepada karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan.

Berdasarkan penelitian Purwaningsih & Darmajaya, (2017) menyatakan bahwa, dalam promosi jabatan, sering kali ditemukan karyawan yang sudah baik kinerjanya namun tidak berpengaruh pada proses sistem promosi jabatan. Pada dasarnya kurang efektifnya dalam sistem promosi jabatan. Finthariasari & Sari, (2020), yang melakukan penelitian pada PT. Bank Bengkulu Cabang Utama, menyatakan jika karyawan kurang mendapatkan ke-optimalan dalam

sistem promosi jabatan, dimana ada pegawai yang mendapatkan promosi jabatan bukan merupakan orang yang sesuai dengan ahlinya. Penelitiannya Witari & Hartati, (2022), yang dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, menggambarkan bahwa dalam proses promosi jabatan terdapat beberapa masalah. Pertama, promosi seringkali didasarkan pada hubungan dekat antara atasan dan karyawan, bukan pada analisis jabatan yang tujuan dan kebutuhan perusahaan, yang mengarah pada kesan adanya faktor politik. Kedua, seringkali terjadi pergantian posisi yang tidak mengikuti norma, prosedur, atau kriteria yang telah ditetapkan. Ketiga, promosi juga seringkali berkaitan dengan tingkat pendidikan karyawan, bukan dengan kebutuhan yang sebenarnya di lapangan. Terakhir, promosi kurang fokus pada pemenuhan kebutuhan nyata yang sesuai dengan persyaratan yang sebenarnya dibutuhkan oleh perusahaan.

Contoh kasus yang mengilustrasikan situasi ini dapat ditemukan di Tugu Media Group dan Times Indonesia, sebuah perusahaan media digital yang fokus pada informasi dan telekomunikasi. Di perusahaan ini, pegawai yang berhasil menunjukkan kinerja unggulnya biasanya terlihat melalui aktivitas jurnalistik seperti menulis, melakukan analisis, dan menyampaikan laporan tentang berbagai peristiwa kepada masyarakat melalui media massa secara teratur. Mereka juga mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul di lapangan dan sangat berkomitmen dalam menjalani proses pemeriksaan konten untuk menjaga tingkat kualitas laporan. Meskipun memiliki kualifikasi tersebut, belum tentu mereka dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Penjelasan diatas dikuatkan oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Direktur Tugu Media Group yang menyatakan:

“memang untuk Tugu Media Group ini belum ada administrasi yang jelas mengenai promosi jabatan, dikarenakan Tugu Media Group baru berjalan 4 tahun. Bahkan ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan gelar pendidikannya. Jadi, mengenai hal tersebut masih dalam tahap perancangan saja, yang pasti saya menilai hanya dalam etos kerja dan kepribadian”

Selanjutnya wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak dari Times Indonesia mengenai promosi jabatan yang menyatakan :

“sejauh ini yang kami jalani dan alami, belum ada sitem baku dalam promosi jabatan di Times Indonesia. Akan tetapi, ada salah satu acuan yang kami gunakan bersama yaitu aturan dari Dewan Pers mengenai kepenulisan dalam berita. Namun, ada juga karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Mungkin, itu bisa menjadi acuan sementara. Tapi, dari promosi jabatannya sendiri belum ada sampai saat ini, masih dalam proses”

Permasalahan yang bisa disimpulkan dalam pelaksanaan promosi jabatan di Tugu Media Group dan Times Indonesia yaitu kurangnya ketentuan yang menjadikan dasar hukum untuk promosi jabatan, hal ini bisa menjadi dampak negatif bagi karyawan. Dikarenakan, tidak adanya pedoman yang baku dapat menyebabkan penilaian yang subyektif dan hal ini dapat menyebabkan kecemburuan antar sesama karyawan. Selain itu, terdapat masalah dalam promosi jabatan yang ditemukan yaitu seorang karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan latar belakang pendidikannya. Pada hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2011) mengenai aspek dalam promosi jabatan, salah satunya yaitu aspek pendidikan. Kesalahan semacam ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi dalam jangka panjang, terutama jika jabatan tersebut memiliki peran strategis. Konsekuensinya, organisasi dapat mengalami kerugian tidak hanya secara finansial, tetapi juga dalam hal penundaan pekerjaan dan potensi timbulnya masalah serius akibat penempatan yang tidak tepat.

Oleh karena itu, penting untuk menjalankan proses promosi jabatan dengan profesionalisme yang tinggi. Masalah juga dapat muncul terkait dengan data dan informasi, misalnya jika terdapat data yang tidak akurat mengenai karyawan atau informasi yang bias karena adanya unsur subyektifitas yang mendominasi. Selain itu, kesalahan dalam pengambilan keputusan juga bisa terjadi akibat intervensi dari berbagai pihak atau kurangnya ketelitian dari pimpinan atau mereka yang bertanggung jawab dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Promosi jabatan atau peningkatan posisi merupakan suatu pencapaian yang sangat diidamkan oleh seorang karyawan, karena dianggap sebagai pengakuan atas dedikasinya dan kontribusinya yang berharga. Menurut Hasibuan (2011)

menyatakan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan posisi karyawan dalam suatu pekerjaan yang lebih baik, dalam hal status, prestasi, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar, tingkat kecakapan yang lebih tinggi, serta pemberian tugas tambahan yang diemban. Pegawai yang secara rutin mendapatkan promosi cenderung dinilai tinggi dalam hal kinerja, dianggap lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan cenderung tidak akan meninggalkan perusahaan dalam keadaan apa pun. Ini juga memberikan peluang yang lebih besar bagi pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam tanggung jawab dan wewenangnya. Selain itu, kompensasi untuk jabatan yang lebih tinggi, termasuk tunjangan dan bonus yang lebih besar, juga menjadi salah satu insentif yang diberikan. Setiap organisasi umumnya melakukan promosi jabatan, baik dalam kerangka perencanaan yang telah ditentukan maupun dalam situasi yang lebih spontan. Proses promosi ini dapat mencakup jenjang jabatan dari yang paling rendah hingga yang tertinggi dalam struktur organisasi. Penting bagi promosi jabatan untuk dilakukan secara profesional, dengan mempertimbangkan berbagai kriteria dan faktor-faktor tertentu. Menurut Hasibuan (2011) terdapat tiga aspek yang dapat memengaruhi proses promosi jabatan yaitu senioritas, pendidikan, dan loyalitas.

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk menentukan apakah seorang karyawan di dalam sebuah organisasi pantas untuk dipromosikan atau tidak adalah melalui prestasi kerjanya (Oktari, 2021). Menurut Oktari, (2021), salah satu cara untuk menilai kemajuan suatu organisasi adalah dengan mengamati hasil prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan di dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, komitmen, dan ketepatan waktu. Prestasi kerja yang mencerminkan kualitas tinggi menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut kompeten dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Peningkatan prestasi kerja seorang pegawai dapat membantu mereka memenuhi syarat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Prestasi kerja dapat diukur dari berbagai aspek sesuai dengan kerangka kerja yang disajikan oleh Hasibuan (2011) terdapat sembilan aspek yang dapat digunakan sebagai acuan, yaitu kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, kecakapan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Haikal, (2022), dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau, artinya semakin baik prestasi kerja maka promosi jabatan akan meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin buruk prestasi kerja maka promosi jabatan akan menurun.

Hasil penelitian yang diteliti oleh Sukma Juwati t, (2012), yang bertemakan “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilaksanakan untuk membantu pihak manajer dalam mengambil keputusan mengenai promosi jabatan. Untuk itu diperlukan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Hal ini membuktikan adanya hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sucianti, (2015), yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Makassar”. Menyatakan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan karena dari penilaian tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang dipromosikan memang pantas untuk di promosikan dalam jabatan. Hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif mengenai prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Oktari, (2021), yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap promosi

jabatan karyawan pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru. Diketahui juga bahwa prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini berkategori baik, yang mana diartikan dengan prestasi kerja yang baik maka karyawan akan berkesempatan mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas tentang promosi jabatan karyawan Tugu Media Group dan Times Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kurang jelasnya administrasi mengenai promosi jabatan dibuktikan dengan ketidakjelasan mengenai kriteria dalam promosi jabatan yang mengakibatkan penilaian dominan subyektif daripada obyektif. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kondisi yang dirasakan karyawan Tugu Media Group dan Times Indonesia kurang paham terhadap pekerjaannya yang sudah dicapai selama bekerja. Maka dari itu penting adanya tolak pengukuran mengenai prestasi kerja yang dimiliki karyawan untuk promosi jabatan agar pengukuran lebih obyektif. Maka dengan ini perlu dilakukan kajian yang lebih dalam tentang pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan khususnya pada karyawan Tugu Media Group dan Times Indonesia. Namun, ada pembaharuan yang dilakukan oleh penulis dari penelitian sebelumnya yaitu lebih memfokuskan terhadap psikologisnya mengenai sikap atau perilaku manusia dan adanya pembatasan dalam penelitian yaitu terkait promosi jabatan hanya di fokuskan dalam penilaiannya promosi jabatan. Sedangkan penelitian sebelumnya memfokuskan terhadap sistem manajemen nya. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan penelitian yaitu:

1. Bagaimana tingkat prestasi kerja pada karyawan Pers di Kota Malang ?
2. Bagaimana tingkat promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang ?

C. Tujuan

Adapun penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pada karyawan Pers di Kota Malang
2. Untuk mengetahui tingkat promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang

D. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya bahwa temuan dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting dalam literatur dan konsep psikologi, khususnya dalam konteks prestasi kerja dan promosi jabatan bagi para karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebuah pedoman penilaian mengenai promosi jabatan dan prestasi kerja sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu, hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran tentang pedoman mengenai prestasi kerja dan promosi jabatan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan posisi karyawan dalam suatu pekerjaan yang lebih baik, dalam hal status, prestasi, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar, tingkat kecakapan yang lebih tinggi, serta pemberian tugas tambahan yang diemban. Menurut Maulana (2018) promosi jabatan mengacu pada kenaikan jabatan yang mencakup peningkatan wewenang dan tanggung jawab dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Promosi jabatan memiliki signifikansi yang besar dalam konteks sebuah organisasi. Menurut Sandra Wijayanti Sungkono (2017) promosi dapat diartikan sebagai kenaikan jabatan, yang berarti bahwa seseorang menerima tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya. Dengan memberikan promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi perusahaan. Proses promosi jabatan ini melibatkan perpindahan karyawan ke posisi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam perusahaan, sehingga berdampak pada hak, status, kewajiban, dan pendapatan yang lebih besar (Yolanda Putri & Purnama Sari, 2023).

Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk naik jabatan berdasarkan prinsip keadilan dan objektivitas akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih antusias, lebih disiplin, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan efektif. Difo (2021) menjelaskan bahwa promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tingkat tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dibandingkan dengan

pekerjaan sebelumnya. Dengan kata lain, promosi adalah cara untuk meningkatkan posisi karyawan ke tingkat yang lebih berat tanggung jawabnya (Fay, 2019).

Promosi adalah perpindahan seorang karyawan ke tugas yang lebih baik, yang seringkali ditandai dengan peningkatan tanggung jawab, status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik, dan yang paling penting, peningkatan dalam pembayaran upah dan gaji (Indrawan, 2015). Menurut Putra (2021) promosi dapat diartikan sebagai langkah perubahan dari pekerjaan yang ada ke pekerjaan yang memiliki tingkat izin dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya. Promosi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan seorang karyawan dan sering menjadi tujuan yang diinginkan. Ketika seorang karyawan dipromosikan, ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki keyakinan dan pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut untuk mengemban tugas yang lebih berat. Promosi jabatan memiliki arti yang signifikan, baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Melalui pemberian peluang promosi, perusahaan aktif dalam usaha mengembangkan karir karyawan melalui jenjang karir yang jelas, dan ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Promosi adalah proses di mana seorang karyawan dipindahkan ke posisi yang memiliki lebih banyak wewenang dan tanggung jawab di dalam organisasi, yang seringkali diikuti oleh peningkatan hak, status, dan penghasilan mereka. Hal ini terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih besar, serta meningkatkan posisi dalam hierarki jabatan. Umumnya, dalam perusahaan, ada peraturan dan rencana yang jelas mengenai bagaimana pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan harus dilakukan (Khairun Nisa Hasibuan et al., 2021). Ketika pelaksanaan

promosi jabatan berjalan dengan baik, hal ini dapat menciptakan stabilitas dalam organisasi dan menjaga kesejahteraan mental karyawan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk dari berbagai peluang pengembangan karir yang diberikan oleh para karyawan. Mendapatkan promosi jabatan adalah tujuan yang sangat diharapkan oleh karyawan, karena ini mencerminkan penghargaan dari lembaga atau perusahaan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022). Promosi jabatan adalah hasil positif dari penilaian yang baik terhadap kinerja seorang karyawan oleh pihak yang berwenang. Oleh karena itu, mereka yang berhasil mencapai pencapaian tersebut layak diberikan lebih banyak tanggung jawab dan resmi. Promosi jabatan mencakup peningkatan dalam tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status sosial, tingkat keterampilan yang lebih tinggi, serta penambahan dalam upah, gaji, dan tunjangan lainnya (Judhas, 2013).

Promosi adalah langkah-langkah perpindahan yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan ke yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, yang juga berdampak pada kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan termasuk dalam beragam upaya pengembangan karir, dan menjadi tujuan atau impian bagi banyak karyawan, karena mendapatkan promosi berarti menerima penghargaan dari instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah mereka lakukan (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022). Promosi adalah perpindahan seseorang ke sebuah posisi pada level yang lebih tinggi dalam organisasi (Basriani & Martina, 2017). Secara umum, promosi ini seringkali juga diikuti oleh peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya. Tujuan dari promosi jabatan adalah agar sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Promosi jabatan adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini juga dapat didefinisikan sebagai langkah dalam

perkembangan karir individu yang bekerja di suatu perusahaan. Promosi memiliki peran penting dalam kehidupan karyawan dan seringkali menjadi tujuan yang sangat diinginkan. Dengan adanya promosi jabatan, hal ini mencerminkan keyakinan dan pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, promosi membawa dampak seperti peningkatan status sosial, kewenangan, tanggung jawab, serta penghasilan lebih besar bagi karyawan (Setiawan, 2018)

Rahayu (2017) menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan atau tenaga kerja dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi, yang juga dibarengi oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi sebelumnya. Biasanya, promosi ini juga melibatkan peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya. *Reward* atas kinerja kerja seringkali diberikan dalam bentuk promosi jabatan. Bagi karyawan, promosi jabatan dianggap sebagai bentuk kompensasi yang sangat menarik, terutama karena perubahan ini bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang panjang. Istilah promosi jabatan merujuk pada perkembangan yang terjadi ketika seorang pekerja dipromosikan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi terjadi ketika seorang pekerja dipindahkan dari satu posisi pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi dalam hal gaji, tanggung jawab, atau tingkatan (Arjuniadi, 2022). Sementara itu, Rifa'i (2018) menyatakan bahwa istilah promosi berasal dari *promotion*, yang berarti peningkatan, promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, diikuti dengan perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial, dan fasilitas yang didapat karyawan tersebut. Namun, pandangan Zikri et al., (2019) menyatakan bahwa istilah promosi jabatan adalah langkah progresif dan peningkatan dalam posisi pekerjaan yang diberikan seseorang.

Berdasarkan ungkapan – ungkapan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah suatu penilaian untuk tolak ukur pengangkatan status pekerja dalam suatu organisasi berdasarkan pengalaman yang telah diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi dengan pendidikan yang sesuai pada jabatan yang akan diberikan dan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi. Penelitian ini difokuskan kepada penilaian promosi jabatan.

2. Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu senioritas, pendidikan, loyalitas. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

a. Senioritas

Menurut definisi dalam Kamus Besar Indonesia, senioritas merujuk pada posisi yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia, dan pengalaman. Selanjutnya, pendapat Hasibuan (2011) Senioritas sering kali digunakan sebagai salah satu aspek untuk promosi jabatan, karena adanya umur yang lebih tua, wewenang yang lebih tinggi, dan masa kerja yang lebih lama di perusahaan tersebut. Selain itu, Menurut Purwaningsih & Darmajaya (2017), senioritas juga digunakan sebagai faktor penentu dalam proses promosi jabatan. Konsep senioritas ini akan secara alami berkembang seiring berjalannya waktu atau lamanya seseorang bekerja, dan dapat diartikan sebagai memiliki pangkat atau jabatan yang lebih tinggi daripada rekan kerja di lembaga tersebut (Andhara et al., 2015). Senioritas juga dapat didefinisikan sebagai lamanya masa kerja karyawan yang diakui oleh lembaga, baik dalam konteks jabatan tertentu maupun dalam keseluruhan organisasi (Dewi et al., 2021).

Mandiangan & Rahyuda (2015) menggambarkan senioritas sebagai lamanya masa kerja karyawan yang diakui melalui pencapaian baik dalam jabatan khusus maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

Maka diharapkan kemampuan dalam bekerja yang tinggi, ide yang banyak dan sebagainya (Indrawan, 2015). Penggunaan senioritas karyawan merupakan salah satu aspek dalam proses promosi jabatan. Secara umum, tingkat senioritas yang tinggi mencerminkan akumulasi pengalaman yang lebih besar pada karyawan, yang diharapkan berkontribusi pada peningkatan kemampuan mereka.

b. Pendidikan

Pendidikan juga dijadikan sebagai aspek dalam promosi jabatan yang berdasarkan ijazah pendidikan formal yang dimiliki beserta keahlian atau kemampuan dalam kerjanya (Hasibuan, 2011). Menurut Andriani (2020), pendidikan adalah proses mengubah tata cara dan sikap individu atau kelompok melalui pelatihan dan pengajaran untuk mencapai kedewasaan manusia. Mukrimaa et al., (2016) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi manusia, terutama dalam hal kemampuan berpikir dan karakteristik individu. Susanto & Hamzali, (2022) mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas makhluk yang telah berkembang baik secara fisik maupun mental, dengan kesadaran akan Tuhan yang tercermin dalam aspek-aspek seperti lingkungan, intelektual, emosional, dan keinginan. Secara umum, pendidikan memiliki kaitan dengan persiapan calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Darta, 2010).

Kahiking (2017) mendefinisikan pendidikan sebagai proses dengan metode-metode tertentu yang memungkinkan individu memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Indrawan, (2015) yang diungkapkannya ialah perusahaan mensyaratkan tingkat pendidikan minimum sebagai syarat untuk memenuhi kriteria promosi ke jabatan tertentu, seperti penempatan jabatan yang sesuai latar belakang pendidikan dan jabatan yang ditempati sesuai dengan kemampuan. Hal ini dapat dijelaskan dengan alasan bahwa dengan memberikan perhatian lebih pada pendidikan,

diharapkan karyawan akan memiliki kemampuan berpikir yang lebih luas atau berkualitas.

c. Loyalitas

Menurut Hasibuan (2011) karyawan yang loyal akan membela organisasinya dari tindakan yang bisa merugikan organisasinya. Loyalitas kerja yang berasal dari kata “loyal” yang berarti setia, dapat didefinisikan sebagai kesetiaan yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap organisasi (Sandra Wijayanti Sungkono, 2017). Mandiangan & Rahyuda (2015) mendefinisikan loyalitas sebagai sikap mental karyawan yang fokus pada kesetiaan terhadap organisasi, yang menyebabkan mereka tetap bekerja di perusahaan meskipun menghadapi kondisi perusahaan yang sulit. Loyalitas adalah sifat yang ada pada seorang tenaga kerja dan akan muncul saat mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Andhara et al., 2015). Dalam konteks ini, loyalitas berarti kesetiaan yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Dewi et al., 2021).

Loyalitas atas kesetiaan terhadap lembaga tempat karyawan bekerja banyak kali digunakan sebagai aspek promosi jabatan. Perilaku yang sering timbul dari sikap loyalitas adalah taat pada peraturan, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Hamzah & Musadieq (2013) mendefinisikan loyalitas sebagai kombinasi kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada tenaga kerja atau organisasi, yang mencakup rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Seperti yang dinyatakan oleh Indrawan, (2015) Hal ini terjadi karena diharapkan bahwa dengan tingkat loyalitas yang tinggi, karyawan akan mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses promosi karyawan, perusahaan harus melakukan seleksi yang cermat berdasarkan beberapa aspek yaitu senioritas, pendidikan dan tingkat loyalitas. Hal ini diperlukan agar karyawan yang dipromosikan benar-

benar memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas, tanggung jawab, dan jabatan yang lebih tinggi dengan efektif.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2011) ada faktor – faktor dalam promosi jabatan yang harus di jelaskan secara jelas, agar para karyawan dapat mengetahui dan memahami. Sehingga para karyawan dan organisasi memiliki pegangan untuk promosi jabatan. Berikut ini faktor – faktor yang mempengaruhi promosi jabatan :

a. Kepercayaan

Pelaksanaan promosi jabatan, perusahaan harus mengutamakan aspek kepercayaan terhadap integritas, prestasi kerja, dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan tertentu. Oleh karena itu, promosi karyawan akan dilakukan hanya jika mereka secara konsisten menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan ketrampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan jabatan mereka.

b. Keadilan

Proses promosi jabatan perusahaan, penting untuk menjalankan segalanya dengan cara yang adil terhadap kejujuran, kemampuan, dan ketrampilan seluruh karyawan. Penilaian harus dilakukan secara jujur dan objektif, tanpa memihak atau memandang faktor-faktor seperti suku, golongan, atau latar belakang serta tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang berhasil mencapai kinerja yang baik dan mendapatkan peringkat teratas seharusnya menjadi prioritas pertama dalam mendapatkan promosi. Pendekatan promosi yang didasarkan pada prinsip prestasi kerjanya.

c. Formasi

Promosi jabatan harus bergantung pada ketersediaan posisi yang kosong, karena hanya karyawan yang dapat dipromosikan jika ada posisi yang tersedia. Oleh karena itu, penting untuk memiliki deskripsi

pekerjaan yang menjelaskan tugas-tugas yang akan diemban oleh karyawan. Oleh karena itu, promosi sebaiknya disesuaikan dengan keberadaan posisi jabatan yang ada dalam perusahaan.

Dari penjelasan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mempromosikan seorang pegawai atau tenaga kerja di dalam organisasi bersikap adil terhadap semua karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut tanpa memandang bulu atau latar belakang. Semua karyawan yang terlibat dalam organisasi tersebut berhak memperoleh penghargaan apa yang telah mereka capai semasa bekerja melalui prestasi kerja. Pemberian penghargaan tersebut bisa berupa dipromosikannya jabatan seorang karyawan, agar karyawan tersebut merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya.

4. Promosi Jabatan dalam Perspektif Islam

Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan tercapai apa yang diinginkan, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an terkait dengan kenaikan jabatan atau pemberian kekuasaan yang lebih besar, seperti yang dijelaskan dalam surah Yusuf ayat 54-55.

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ ۖ اَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ ۗ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ ۝٤

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْاَرْضِ ۗ اِنِّي خِفْتُ عَلَىٰ ۝٥

Artinya : “Raja berkata, 'Bawa Yusuf berbaring agar aku dapat memilihnya sebagai penasihat terdekatku.' Setelah raja berbicara dengannya, dia berkata, 'Mulai hari ini, kamu akan memiliki kedudukan yang tinggi di mata kami dan dipercayai.' Yusuf berkata, 'Buatlah aku bendahara negara (Mesir); aku ahli dalam menjaga dan memiliki pengetahuan (Q.S Yusuf 54-55).”

Ibnu Katsir menafsirkan, Allah Ta'ala memberitahukan ihwal raja tatkala ia meyakini ketidakbersalahan Yusuf dan kesucian dirinya dari apa yang dituduhkan padanya.. Raja berkata, “Bawalah Yusuf kepadaku agar aku memilihnya bagiku”. Yakni, aku menjadikannya sebagai orangku dan

teman bermusyawarah denganku. “Maka tatkala raja bercakap-cakap dengannya” sehingga raja mengetahui keutamaan, kecerdasan, kesempurnaan tubuh, dan perilaku. Raja berkata kepadanya, “Sesungguhnya kamu pada hari ini menjadi seseorang yang berkedudukan dan kepercayaan di sisi kami”.

Ibnu ‘Abbas mengatakan bahwa setelah raja mengeluarkan perintahnya itu, maka datanglah pesuruh kepada Yusuf, lalu berkata, “Tanggalkanlah pakaian-pakaian penjara dan pakailah baru menghadap raja”. Pada masa itu berdo’alah seluruh penghuni penjara, yang dibalas oleh Yusuf dengan do’a pula. Demi raja melihatnya bahwa ia adalah orang masih muda, raja pun berkata, “Apakah orang yang semuda ini dapat menjelaskan takbir mimpiku, padahal ahli-ahli sihir dan ahli tenung tidak dapat menerangkannya?”. Kemudian Yusuf didudukkan di depannya serta diberikan sepersalinan pakaian yang dipakai oleh orang-orang besar dan sebuah kendaraan biasa di pakai serta diangkatlah Yusuf pada hari itu sebagai pengganti raja”.

Penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan mengacu pada perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang memiliki tingkat yang lebih tinggi. Ini berarti karyawan akan mendapatkan tingkat tanggung jawab, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Semakin tinggi jabatan pegawai, semakin besar pula tanggung jawab dan upah yang diberikan. Oleh karena itu, promosi jabatan mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin agar dapat mencapai jabatan yang lebih tinggi.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-

tugas yang telah diberikan kepadanya, yang didasarkan pada tingkat kemampuan, pengalaman, komitmen, dan ketepatan waktu.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang mencakup sejumlah faktor, seperti efektivitas kerja yang tinggi, peningkatan kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas yang lebih cepat, tingkat kecelakaan yang lebih rendah, serta pengurangan biaya dan kerugian (Putra, 2021). Menurut Witari & Hartati (2022), prestasi kerja adalah hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja ini menggambarkan sejauh mana karyawan telah mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya. Indrawan, (2015) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam menjalankannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk mendukung pengembangan kemampuan yang lebih baik dalam perusahaan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Judhas, 2013). Prestasi ini menekankan ide bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menghasilkan output tertentu yang merupakan kontribusi mereka dalam konteks perusahaan. Prestasi kerja juga mengacu pada hasil pekerjaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh karyawan atau tenaga kerja ketika mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka (Purwaningsih & Darmajaya, 2017). Ini menggambarkan sejauh mana mereka berhasil dalam melakukan pekerjaan mereka. Oktavia et al., (2021) mendefinisikan prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Prestasi kerja ini digunakan sebagai perbandingan antara kinerja seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Leuhery & Warbal (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika. Bernadin dan Russel seperti yang (dikutip oleh Gunandar, 2013) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil yang dicapai dari tugas-tugas atau aktivitas khusus selama periode waktu tertentu. Langkah ini berguna untuk meningkatkan kebijakan-kebijakan SDM dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Prestasi kerja meliputi penilaian atas pekerjaan yang sebenarnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap anggota tim kerja (Nurmalasari, 2015). Prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan memahami apakah seorang tenaga kerja telah bekerja secara menyeluruh. Penilaian ini tidak hanya mencakup hasil fisik dari pekerjaan, tetapi juga aspek-aspek lain seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, inisiatif, dan kemampuan kepemimpinan (Sylvester Simanjuntak et al., 2015).

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Medhiantari & Yuniari, 2016). Soares (2015) prestasi kerja adalah produk dari usaha individu yang dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat pribadi, serta pandangan mereka terhadap peran mereka dalam pekerjaan tersebut. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja, organisasi dapat menilai sejauh mana kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu, penilaian

ini membantu organisasi untuk menentukan kompensasi yang pantas bagi karyawan.

Permatasari et al. (2015) mengindikasikan bahwa istilah prestasi kerja (kinerja) dapat diturunkan dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual. Prestasi kerja seorang karyawan, pada dasarnya, mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam hal kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Konsep kinerja adalah terjemahan dari "kinerja", yang mengacu pada prestasi, pencapaian, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang bermanfaat (Anggrainy et al., 2018). Prestasi kerja menggambarkan sejauh mana seorang tenaga kerja mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga (Medhiantari & Yuniari, 2016). Mandiangan & Rahyuda, (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan, dimana kinerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang pegawai untuk dipromosikan.

Prestasi kerja, menurut Rizky Adhani (2013) merupakan tingkat prestasi yang diperoleh individu atau kelompok dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan kepada mereka, serta melibatkan peningkatan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Medhiantari & Yuniari, (2016) menjelaskan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai selama ia bekerja dan dinilai oleh perusahaan. Menurut Sasmita & Mujiati (2016), prestasi kerja memiliki peran penting dalam membantu perusahaan dalam mengambil keputusan terkait penempatan dan promosi jabatan. Mandiangan & Rahyuda (2015) juga mencatat bahwa promosi seorang pegawai biasanya terjadi jika mereka memiliki catatan prestasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas mereka. Secara umum, prestasi kerja seorang pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai selama periode tertentu, yang kemudian dibandingkan

dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan (Januari et al., 2015)

Adhim (2009) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil karya yang nyata dan bermanfaat bagi peningkatan pelaksanaan tugasnya. Baharuddin et al. (2012) menyoroti pengertian prestasi kerja yang tugas-tugasnya dapat diselesaikan oleh individu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan meminimalkan hambatan yang belum terpenuhi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Gunandar (2013) menggambarkan prestasi kerja sebagai hasil usaha seorang tenaga kerja yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaannya. Julianto (2019) menggambarkan prestasi kerja sebagai hasil kerja seorang tenaga kerja terhadap berbagai kendala seperti tolak ukur, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan serta telah disepakati dan dilaksanakan. Prestasi kerja pada dasarnya mencerminkan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diinvestasikan (Indrawan, 2015).

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil akhir dari komitmen individu untuk memberikan kontribusi positif serta memberikan dorongan bagi pertumbuhan dan kesuksesan secara pribadi dan organisasi.

2. Aspek – Aspek Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa prestasi kerja memiliki sembilan aspek, yaitu kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, dan kecakapan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

a. Kejujuran

Integritas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya adalah komitmen untuk memenuhi perjanjian, baik yang berhubungan dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, termasuk bawahannya. Seorang pegawai harus menunjukkan integritas dan kejujuran, terutama dalam kebijaksanaan dengan dirinya sendiri dan orang lain (Finthariasari & Sari, 2020). Seluruh perjanjian yang terlibat dalam menjalankan atau mengelola jabatan harus konsisten dengan tindakan yang diambil (Finthariasari & Sari, 2020).

b. Kreativitas

Kemampuan seorang pegawai untuk mengoptimalkan potensi pribadinya dalam menyelesaikannya, sehingga menjadi lebih produktif dan efektif.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai terlihat dalam kepatuhan mereka terhadap peraturan yang berlaku dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepada mereka. Para pekerja harus menjaga kedisiplinan dalam perilaku pribadi mereka, dalam menyelesaikan tugas mereka, serta dalam mematuhi semua peraturan, baik yang tertulis maupun yang menjadi kebiasaan (Finthariasari & Sari, 2020). Ini mencerminkan sikap mematuhi, patuh, dan taat pada peraturan, serta kesiapan menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sukma Juwati t, 2012).

d. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, dan mampu menginspirasi orang lain atau bawahannya agar dapat bekerja dengan efektif. Seorang karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya sendiri dan juga memotivasi dirinya sendiri dan orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara sama efektif dalam mencapai tujuan perusahaan (Finthariasari & Sari, 2020). Kemampuan ini memungkinkan seorang

karyawan untuk meyakinkan orang lain agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas pokok (Sukma Juwati t, 2012).

e. Kerja Sama

Keterbukaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaan. Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk bekerja secara sinergis dengan rekan kerja, baik dalam dimensi horizontal maupun vertikal, demi mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Finthariasari & Sari, 2020). Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain guna menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan agar dapat efisien dan hasil yang memuaskan (Sukma Juwati t, 2012).

f. Prakarsa

Kemampuan berpikir logis dan proaktif untuk melakukan analisis, evaluasi, pembuatan argumen, pengambilan kesimpulan, serta pengambilan keputusan dalam menangani masalah yang dihadapi. Inisiatif yang ditunjukkan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan, terutama dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul (Khairun Nisa Hasibuan et al., 2021).

g. Kepribadian

Sikap dan perilaku yang positif, sopan, ramah, menciptakan kesan yang menyenangkan, memperhatikan etika yang baik, serta tampil dengan penampilan yang ramah dan sesuai.

h. Tanggung Jawab

Tindakan seorang pegawai dalam bertanggung jawab atas kebijakan yang mereka ambil, pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja mereka, serta penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pekerjaannya, juga tindakan yang diambil terhadap bawahannya. Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan tindakan yang telah mereka lakukan (Sukma Juwati t, 2012).

i. Kecakapan

Kemampuan pegawai untuk secara jelas dan komprehensif mengkomunikasikan semua elemen yang terlibat dalam lembaga penyusunan kebijakan. Mereka juga harus memiliki kemampuan kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam jabatan mereka dengan efisien (Finthariasari & Sari, 2020). Selain itu, pegawai memiliki kemampuan bekerja mandiri dalam menjalankan pekerjaan mereka tanpa memerlukan bimbingan terus-menerus dari atasan (Finthariasari & Sari, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek prestasi kerja adalah kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, dan kecakapan. Dari beberapa aspek yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tersebut membantu karyawan untuk memahami harapan mereka terkait produktivitas dan hasil. Sebagai tolak ukur yang berguna untuk menentukan keputusan promosi jabatan.

3. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan bekerja bukan hanya tentang mencari pengakuan manusia terhadap prestasi yang telah dicapai, melainkan lebih kepada pengakuan dari Allah SWT.. Hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Inshirah ayat 7 – 8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧

وَأِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ٨

Artinya: “Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan – urusan yang lain). Dan hanya kepada Allah SWT engkau berharap (Q.S Al-Inshirah 7-8).”

Ibnu Katsir menafsirkan ayat ke-7 yaitu jika kamu telah menyelesaikan urusan dunia dan semua kesibukanmu serta telah memutuskan keterikatannya, maka dengan sungguh-sungguh lakukan ibadah. Melangkahlah menuju-Nya dengan semangat penuh, hati yang kosong dan tulus, serta niat yang tulus karena Allah. Ini memiliki makna maka apabila

kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, ayat ini mengindikasikan terdapat sikap kerja keras yang tertera dari ayat tersebut. Kerja keras merupakan suatu aktifitas yang dilakukan secara sungguh-sungguh, yang didalamnya tak lepas dari unsur ketekunan, keuletan, dan ketelitian, dengan adanya sifat tekun akan muncul optimis dalam diri seseorang untuk mencapai cita-citanya.

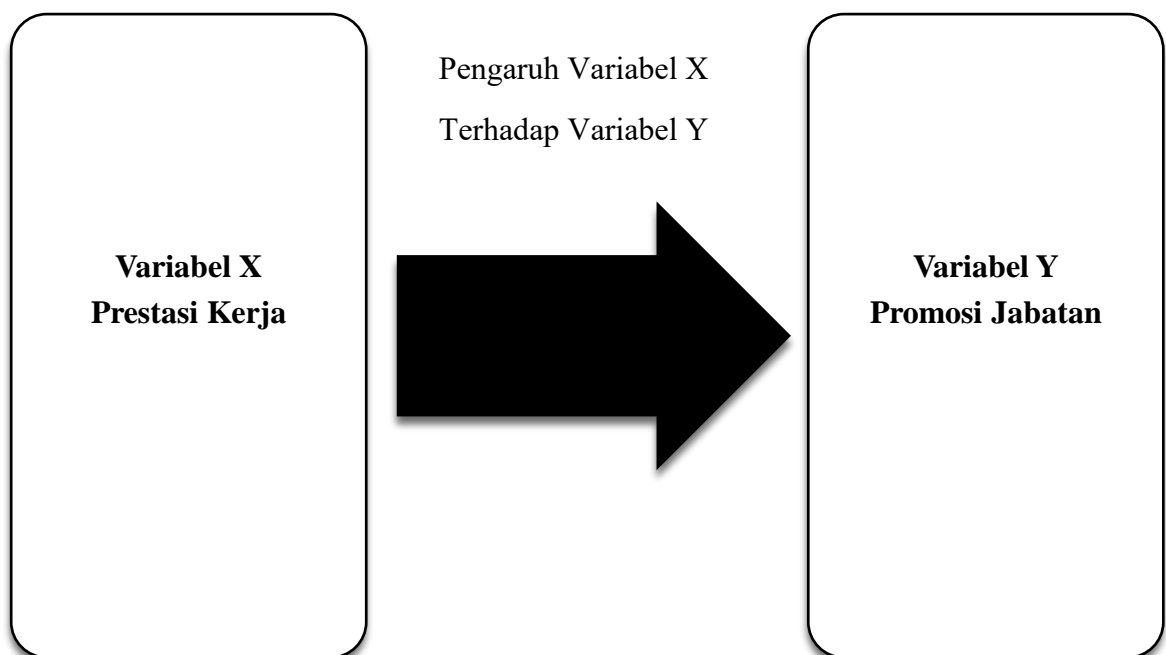
Ibnu Ma'ud pada ayat ke-8: “dan hanya kepada rabb-mu lah hendaknya kamu berharap”. Setelah shalat yang engkau kerjakan sedang engkau masih dalam keadaan duduk. “Ali bin Abi Thalhah meriwayatkan dari Ibnu Abbas, ia berkata: “dan jika engkau telah selesai, maka bersungguhlah-sungguhlah, yakni dalam berdoa.” Dapat disimpulkan yaitu setelah kita menyelesaikan amalan-amalan agama dan dunia, menghadaplah kepada Allah SWT, pusatkan keinginan kita pada Allah SWT semata, menunduklah pada-nya seraya takut pada neraka dan mengharapkan surga, jangan mengharapkan pahala atas amal yang kita kerjakan selain kepada Allah SWT semata, karena Allah SWT layak untuk dituju, dan bertakwalah. Ini perintah untuk bertakwalah kepada Allah Azza Wa Jalla dan mengalihkan keinginan hanya kepada-nya semata, bukan yang lain.

Perlu pula dipahami dan dihayati bahwa perintah untuk berusaha dan bekerja disebut terlebih dahulu (ayat 7) baru kemudian perintah untuk menggantungkan harapan kepada Allah (ayat 8). Ini untuk menjadi pertanda bahwa usahalah yang harus diupayakan terlebih dahulu baru kemudian mencurahkan harapan kepada Allah SWT. Usaha dan doa harus selalu menghiasi pribadi setiap muslim karena, betapapun kuatnya manusia, potensinya sangat terbatas sehingga hanya harapan yang tercurah kepada Allah yang dapat menjadikan ia bertahan menghadapi hempasan ombak kehidupan yang terkadang tidak menganal kasih.

Dunia kerja, seorang Muslim seharusnya mencari pengakuan dan ridha dari Allah SWT, bukan dari manusia. Bekerja dengan niat yang ikhlas

karena Allah SWT dapat memberikan kepuasan dalam jiwa dan ketenangan dalam bekerja. Dengan demikian, seseorang dapat menikmati pekerjaannya dan menjalankannya dengan sepenuh hati, karena mereka menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah. Hal ini juga membantu seseorang untuk menghindari dampak negatif yang mungkin timbul jika motivasinya hanya terkait dengan materi atau kepentingan dunia semata. Bekerja dengan tujuan karena Allah SWT juga dapat mencerminkan kinerja yang memiliki dimensi spiritual.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dijabarkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

Ha : Terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Soegiyono (2011) metode kuantitatif merupakan sesuatu pendekatan yang digunakan buat menguji 2 variabel ataupun lebih dalam riset terhadap populasi ataupun sampel tertentu. Metode ini melibatkan pengumpulan data dengan menggunakan skala dan analisis data menggunakan pendekatan statistik yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Sisi lain, penelitian ini menerapkan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian. Sementara itu, analisis regresi sederhana dilakukan untuk menentukan hubungan atau ketergantungan dalam menguji pengaruh variable *dependen* (Y) terhadap satu atau lebih variable *independen* (X).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Soegiyono (2011) variabel penelitian adalah suatu atribut, ciri, atau nilai pada seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu dan ditentukan agar peneliti dapat mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Berikut penjelasan variabelnya:

1. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan.

2. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas ialah suatu faktor yang mampu memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas juga memiliki potensi untuk memengaruhi variabel terikat, dengan

hubungan yang dapat bersifat positif atau negatif. Konteks penelitian ini, variabel bebas yang diacu adalah prestasi kerja.

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2017) ini mengacu pada definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat-sifat variabel yang dapat diamati. Definisi operasional berikut muncul dari penelitian ini: :

1. Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah suatu penilaian untuk tolak ukur pengangkatan status pekerja dalam suatu organisasi berdasarkan pengalaman yang telah diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi dengan pendidikan yang sesuai pada jabatan yang akan diberikan dan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi. Promosi jabatan dapat diukur dengan aspek senioritas, pendidikan, serta loyalitas.

2. Prestasi Kerja (X)

Prestasi kerja adalah hasil akhir dari komitmen individu untuk memberikan kontribusi positif serta memberikan dorongan bagi pertumbuhan dan kesuksesan secara pribadi dan organisasi. Prestasi kerja dapat diukur melalui aspek kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, kecakapan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Soegiyono (2011) Populasi adalah suatu generalisasi yang mencakup objek dan subjek dengan sifat dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti sebagai objek kajian dan dari situ dapat diambil kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasinya adalah pegawai yang mempunyai dua jabatan struktural di atasnya. Tugu Media Group berjumlah 25 orang dan Times Indonesia yang berjumlah 77, jadi jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 102.

2. Sampel

Sampel dalam konteks penelitian adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data, dan diharapkan dapat mewakili karakteristik keseluruhan populasi (Soegiyono, 2011).

Untuk penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Soegiyono (2011) menjelaskan teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota / elemen yang tidak homogen dan tidak terstratifikasi secara proporsional. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling*, yaitu dilakukan dengan membagi populasi menjadi subpopulasi/strata secara proporsional dan acak, dipilih untuk penelitian ini.

Untuk menentukan besar sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 102 digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

η = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan (error) sebesar 0,05 (5%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$\eta = \frac{102}{1 + 102 (0,05)^2}$$

$$\eta = \frac{102}{1,255}$$

$$\eta = 81,2 \text{ dibulatkan menjadi } (81)$$

Menurut Soegiyono (2011) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel yang diperlukan}$$

Tabel 3. 1 Karyawan Pers di Kota Malang

Perusahaan	Jumlah Karyawan
Tugu Media Group	25
Times Indonesia	77
Jumlah	102

Berdasarkan tabel tersebut, maka pengambilan sampel menurut perusahaannya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut:

$$\text{Tugu Media Group} = \frac{25}{102} \times 81 = 19,8 = 20$$

$$\text{Times Indonesia} = \frac{77}{102} \times 81 = 61,1 = 61$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Skala adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan interval jarak suatu alat ukur. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa alat pengukuran menyediakan data kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan spesifik selama proses pengukuran. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan memperoleh tanggapannya (Soegiyono, 2011). Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan skala psikologi untuk mengukur tingkat prestasi kerja dan promosi jabatan pada karyawan Tugu Media Group dan Times Indonesia mengacu pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan metode respon skala likert. Skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai pandangan, sikap, dan pendapat individu terhadap fenomena sosial. Ada dua jenis pertanyaan pada skala Likert. Pertanyaan positif (*favorable*) yang mengukur opini positif, dan pertanyaan lainnya adalah pertanyaan negatif (*unfavorable*)

yang mengukur opini negatif. Responden diminta memilih satu dari empat pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat mereka. Untuk pertanyaan positif (*favorable*), skor diberikan dalam urutan 4, 3, 2, 1, dimulai dari sangat sering (SS), sering (S), jarang (J), tidak pernah (TP). Sedangkan pada pertanyaan negatif (*unfavorable*), skor diberikan dalam urutan 1, 2, 3, 4, dimulai dari sangat sering (SS), sering (S), jarang (J), tidak pernah (TP). Identifikasi responden mencakup informasi demografi seperti usia, jenis kelamin, dan posisi jabatan yang digunakan untuk mendukung indikator-indikator dalam pengumpulan data yang relevan dengan penelitian ini (Pranatawijaya et al., 2019).

Tabel 3. 2 Nilai Skoring

Aitem	Skor Jawaban			
	SS	S	J	TP
Favorabel	4	3	2	1
Unfavorabel	1	2	3	4

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat pengumpul data adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian (Soegiyono, 2011). Dalam pengumpulan data, peneliti dapat menggunakan instrumen yang telah disediakan oleh peneliti sebelumnya atau membuat instrumen baru berdasarkan kebutuhan penelitian (Septianto, 2022). Data yang terkumpul akan dianalisis dan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Kualitas peralatan sangat penting dalam penelitian, karena peralatan bertanggung jawab untuk mengubah fakta menjadi data yang dapat dianalisis.

1. Skala Promosi Jabatan

Adapun pembuatan skala promosi jabatan, peneliti menyusun dengan menyelaraskan pada teori (Hasibuan, 2011). Skala promosi jabatan disusun berdasarkan aspek teori dari Hasibuan (2011) yang meliputi senioritas, pendidikan, dan loyalitas dengan jumlah aitem 21 butir. Skala

prestasi kerja disusun berdasarkan aspek teori Hasibuan (2011) yang terdiri dari kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab dan kecakapan dengan jumlah aitem 42 butir.

Tabel 3. 3 Skala Promosi Jabatan

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	
			Fav	Unfavo		
Promosi Jabatan	Senioritas	Senior dari segi usia	1,15	2,	3	
		Senior dari segi wewenang	3,16	4,	3	
		Senior dari segi masa kerja	5,17	6,	3	
	Pendidikan	Penempatan pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan	Pekerjaan yang ditempati sesuai keahlian	7,18	8,	3
			Rasa Memiliki	9,19	10,	3
			Kesukaan terhadap pekerjaan	11,20	12,	3
	Loyalitas		Kesukaan terhadap pekerjaan	13,21	14,	3
	Jumlah			14	7	21

2. Skala Prestasi Kerja

Adapun pembuatan skala prestasi kerja, peneliti menyusun dengan menyelaraskan pada teori (Hasibuan, 2011). Dengan berdasarkan aspek dari teori Hasibuan (2011) yang terdiri dari kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab dan kecakapan dengan jumlah aitem 42 butir.

Tabel 3. 4 Skala Prestasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
Prestasi Kerja	Kejujuran	Mampu bersikap sesuai dengan perkataannya	1,29	2	3
		Tidak berlaku curang	3,30	4	3
	Kreativitas	Mampu mengembangkan potensi diri	5,31	6	3
	Kedisiplinan	Patuh terhadap setiap peraturan	7,32	8	3
		Melakukan pekerjaan sesuai perintah	9,33	10	3
	Kepemimpinan	Mampu memotivasi bawahannya	11,34	12	3
		Mampu memotivasi diri sendiri	13,35	14	3
	Kerja Sama	Sedia berpartisipasi di setiap pekerjaan bersama rekan kerja	15,36	16	3
	Prakarsa	Membuat keputusan dalam penyelesaian masalah	17,37	18	3
	Kepribadian	Memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan	19,38	20	3
		Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan	21,39	22	3
	Tanggung Jawab	Mampu mengerjakan tugas individu	23,40	24	3
		Dapat mempertanggung jawabkan masalah dalam tugas dengan baik	25,41	26	3

Kecakapan	Mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dengan atasannya	27,42	28	3
Jumlah		28	14	42

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu tes atau instrumen untuk mengukur variabel yang ingin diukur dengan akurat. Analisis validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki isi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Suatu instrumen dianggap valid jika mampu mengukur variabel tersebut dengan tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas juga berguna untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan gambaran yang diinginkan dan dapat menghasilkan data yang akurat (Azwar, 2017). Setelah instrumen dianggap valid dan memenuhi syarat, maka pengumpulan data dapat dilanjutkan. Untuk menguji bantuan validitas instrumen, penelitian menggunakan perangkat statistik seperti *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26.00.

Dalam studi ini, konstruk keabsahan diukur melalui validitas isi, yang mengukur sejauh mana isi skala mencerminkan dengan benar apa yang seharusnya diukur. Validitas dianggap sebagai fondasi dari keabsahan konstruk. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Coefisien Validity Ratio* (CVR) untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditetapkan (Septianto, 2022).

2. Reliabilitas

Reabilitas sering digunakan untuk menentukan apakah alat ukur dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsistensi yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian (Azwar, 2017). Sebuah kuesioner

dianggap reliabel atau dapat dipercaya ketika jawaban responden konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau pengujian berulang. Variabel dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,6 dianggap reliabel, menunjukkan bahwa skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian

Tabel 3. 5 Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk memeriksa apakah sebaran data yang diuji mengikuti asumsi normalitas. Penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.00 perangkat lunak dan melakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hal ini terjadi karena jumlah responden ini melebihi 50 orang. Hasil dari uji normalitas dinyatakan dengan menggunakan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dianggap normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka distribusi data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah metode yang digunakan untuk menanyakan apakah data yang ada mengikuti pola linier atau tidak. Uji linieritas ini berguna untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki hubungan yang bersifat linier dengan variabel terikat, dengan nilai taraf

signifikansi $> 0,05$. Perhitungan uji ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) versi 26.00.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan, khususnya data dalam bentuk angka. Teknik ini digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dengan menghasilkan skor berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Analisis deskriptif terkait dengan pengelompokan data ke dalam kategori tertentu, dengan tujuan untuk mengorganisir individu dalam kategori tertentu berdasarkan atribut yang diukur. Data mentah yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan diproses melalui beberapa langkah :

a. Mean

Rumus untuk mencari nilai mean sebagai berikut :

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min})$$

Keterangan:

μ : Mean

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

b. Standart Deviasi

Rumus mencari standar deviasi sebagai berikut :

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

c. Kategorisasi Data

Setelah memperoleh nilai rata-rata dan deviasi standar, langkah berikutnya adalah melakukan kategorisasi data. Pengkategorisasian data melibatkan pengelompokkan data setiap subjek pada tingkat tertentu.

Tabel 3. 6 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Interpretasi
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Keterangan :

X : Raw score skala

μ : Mean

SD : Standar Deviasi

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan oleh peneliti untuk memberikan dampak variabel independen terhadap variabel dependen, dan ini diasumsikan bahwa hubungan antara keduanya bersifat linier. Model regresi sederhana digunakan untuk memahami bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y, dengan tujuan untuk melakukan perkiraan atau prediksi nilai variabel dependen jika kita memiliki informasi tentang variabel independen. Analisis regresi sederhana juga membantu dalam menentukan apakah hubungan antara variabel tersebut bersifat positif atau negatif. Rumus analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

X : Variabel Independen (Variabel Bebas)

- a : Konstanta (Nilai dari Y jika $X = 0$)
- b : Koefisien Regresi (Pengaruh Positif atau Negatif)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

1. Tugu Media Group

Portal Berita Tugu Malang (tugumalang.id) merupakan platform berita online yang dikelola oleh Tugu Media Group, anak perusahaan korporasi PT. Tugu Mediakomunikasindo berkantor di Jalan Dirgantara A1 Nomor 12B Kota Malang. [Tugumalang.id](http://tugumalang.id) didirikan dengan semangat “Peduli Malang Raya”. Portal ini menampilkan karya-karya jurnalistik yang mendukung kepentingan publik, mendukung demokrasi, dan memajukan literasi. Tugu Malang terus berkembang dianggap sebagai pilihan investasi yang cocok untuk pelaku usaha. tugumalang.id lahir di kota Malang dan kini hadir di berbagai wilayah Malang. Bapak Irham Thoriq yang membangun tugumalang.id bersama pemuda Malang sebagai CEO, memiliki pengalaman sebagai jurnalis yang menjabat sebagai reporter di sebuah surat kabar nasional.

Badan hukum [Tugumalang.id](http://tugumalang.id) PT. Tugu Media Komunikasindo, resmi terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham) dengan nomor AHU-0034204.AH.01.02 tahun 2021. Nomor Induk Berusaha (NIB) tugumalang.id adalah 9120115250554 dan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) PT. Tugmedia Komnikasindo adalah 92911.541.8-652.000. Tugu Malang telah diverifikasi Dewan Pers dengan nomor 786/DP-Verifikasi/K/IX/2021.

2. Times Indonesia

Times Indonesia Network menyongsong kebangkitan era informasi online, Times Indonesia Network (TIN) sebagai media online berjejaring terbesar se-Indonesia, hadir menjawab kebutuhan zaman. Times Indonesia Network hadir dengan semangat kuat dan mengusung misi Building – Inspiring – Positive Thinking. Times Indonesia Network hadir tidak hanya dengan konsep informasi global namun juga dengan informasi regional dan

lokal. Oleh karenanya, dengan tetap menyajikan informasi global melalui Times Indonesia, konsep berita regional dan lokal hadirkan melalui portal independen regional TIMES di seluruh provinsi menuju era Ketahanan Informasi Nasional.

Badan hukum Times Indonesia yaitu PT Dawai Citra Semesta terdaftar di Kementrian Hukum dan Ham (Kemenkumham) RI dengan Nomor AHU-22172.AH.01.01.Tahun 2012 dengan SIUPP 517/60/35.73.407/2013 dan TDP 130817402104 beserta status Terverifikasi Faktual Dewan Pers No: 243/DP-Terverifikasi/K/V/2018.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Data diambil di Tugu Media Group dari karyawan, dan pengumpulan data dilakukan secara daring melalui distribusi kuesioner penelitian menggunakan formulir Google. Penyebaran dimulai pada tanggal 13 Oktober – 05 November 2023.

Data diambil di Times Indonesia dari karyawan, dan pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner penelitian menggunakan Google Form. Penyebaran dimulai pada tanggal 16 Oktober hingga 09 November 2023.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Tugu Media Group dan Times Indonesia. Jumlah subjek penelitian ini adalah 81 yang masuk kedalam kategorisasi sampel penelitian merupakan karyawan yang berada di bawah dua struktual di atasnya.

C. Hasil Penelitian

1. Validitas dan Realibilitas

a. Validitas

Dalam penelitian ini, digunakan validitas konstruk untuk menilai sejauh mana konten skala dapat mengukur dengan tepat hal yang seharusnya diukur. Penelitian ini *memanfaatkan Coefficient of Validity Ratio (CVR)* sebagai pendekatan validitas untuk mengevaluasi kesesuaian alat ukur dengan tujuan pengukuran yang dimaksud.

Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2
Kurang Relevan	1
Tidak Relevan	0

Dalam hal ini, ahli akan diajak berkonsultasi mengenai instrumen alat ukur, dan kemungkinan besar ahli akan mengambil keputusan: instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, dengan perbaikan dan dalam beberapa kasus memerlukan perombakan besar-besaran (Soegiyono, 2011).

Tabel 4. 2 Daftar Nama Para Ahli *Content Validity Ratio*

Nama	Pelaksanaan
Abdul Hamid Cholili, M.Psi	25 September 2023
Acsan Suseno, S.Psi	27 September 2023
Novia Sholichah, M.Psi	03 Oktober 2023
Iqbal Ali Wafa, M.Psi	04 Oktober 2023
Aprilia Mega Rusdiana, M.Psi	06 Oktober 2023
Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M,Si	10 Oktober 2023

1) Promosi Jabatan

a) Hasil CVR

Berikut skala Promosi Jabatan pada proses CVR:

Tabel 4. 3 Skala Promosi Jabatan Saat Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfavo	
Promosi	Senioritas	Senior dari segi usia	1,15	2,	3
Jabatan		Senior dari segi wewenang	3,16	4,	3
		Senior dari segi masa kerja	5,17	6,	3
	Pendidikan	Penempatan pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan	7,18	8,	3
		Pekerjaan yang ditempati sesuai keahlian	9,19	10,	3
	Loyalitas	Rasa Memiliki	11,20	12,	3
		Kesukaan terhadap pekerjaan	13,21	14,	3
Jumlah			14	7	21

Keterangan: **Merah**: Aitem Gugur **Hijau**: Redaksi Kata

Setelah melalui CVR, para ahli menyarankan untuk mengedit kata dan frasa pada beberapa item yang mengandung penempatan yang tidak sesuai. Pengolah kata dijalankan sedemikian rupa sehingga item-item tersebut masih dapat digunakan dalam konteks penelitian. Pada skala promosi jabatan tidak ada item yang dihapus, namun terdapat 10 item yang diedit atau diubah susunan katanya.

b) Hasil Uji Coba

Menurut Soegiyono (2011) analisis faktor dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor item dengan total skor. Jika ukuran aitem $> 0,300$, maka aitem tersebut merupakan konstruk yang kuat (*valid*), namun jika ukuran aitem $< 0,300$, koefisien merupakan yang lemah (tidak valid). Hasil uji validitas dilakukan pada Skala Promosi Jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Validitas Skala Promosi Jabatan

Aitem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y01	.212	0,300	Invalid
Y02	.483	0,300	Valid
Y03	.267	0,300	Invalid
Y04	.413	0,300	Valid
Y05	.438	0,300	Valid
Y06	.529	0,300	Valid
Y07	.356	0,300	Valid
Y08	.518	0,300	Valid
Y09	.217	0,300	Invalid
Y10	.281	0,300	Invalid
Y11	.355	0,300	Valid
Y12	.343	0,300	Valid
Y13	.393	0,300	Valid
Y14	.221	0,300	Invalid
Y15	.441	0,300	Valid
Y16	.448	0,300	Valid
Y17	.323	0,300	Valid
Y18	.193	0,300	Invalid
Y19	.390	0,300	Valid
Y20	.454	0,300	Valid
Y21	.475	0,300	Valid

Skala promosi jabatan terdiri dari 14 item yang bersifat positif dan 7 item yang bersifat negatif, dengan total 21 item. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 6 item dianggap tidak valid, sehingga jumlah keseluruhan item menjadi 15.

2) Prestasi Kerja

a) Hasil CVR

Berikut skala prestasi kerja pada proses CVR:

Tabel 4. 5 Skala Prestasi Kerja Saat Proses CVR

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
Prestasi Kerja	Kejujuran	Mampu bersikap sesuai dengan perkataannya	1,29	2	3
		Tidak berlaku curang	3,30	4	3
	Kreativitas	Mampu mengembangkan potensi diri	5,31	6	3
	Kedisiplinan	Patuh terhadap setiap peraturan	7,32	8	3
		Melakukan pekerjaan sesuai perintah	9,33	10	3
	Kepemimpinan	Mampu memotivasi bawahannya	11,34	12	3
		Mampu memotivasi diri sendiri	13,35	14	3
	Kerja Sama	Sedia berpartisipasi di setiap pekerjaan bersama rekan kerja	15,36	16	3
	Prakarsa	Membuat keputusan dalam penyelesaian masalah	17,37	18	3
	Kepribadian	Memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan	19,38	20	3
		Menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan	21,39	22	3
	Tanggung Jawab	Mampu mengerjakan tugas individu	23,40	24	3
		Dapat mempertanggung jawabkan masalah dalam tugas dengan baik	25,41	26	3
	Kecakapan	Mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa	27,42	28	3

mendapat bimbingan yang terus menerus dengan atasannya

Jumlah	28	14	42
--------	----	----	----

Keterangan: **Merah**: Aitem Gugur **Hijau**: Redaksi Kata

Setelah melalui proses CVR, seorang ahli menyarankan untuk menyunting kata atau kalimat pada beberapa item yang memiliki penempatan bahasa yang kurang tepat. Penyuntingan kata dilakukan agar item tersebut masih dapat digunakan dalam konteks penelitian. Dalam skala prestasi kerja, tidak ada item yang dihilangkan, namun terdapat 26 item yang mengalami penyuntingan atau perubahan kata.

b) Hasil Uji Coba

Menurut Soegiyono (2011) analisis faktor dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor item dengan total skor. Jika ukuran aitem $> 0,300$, maka aitem tersebut merupakan konstruk yang kuat (*valid*), namun jika ukuran aitem $< 0,300$, koefisien merupakan yang lemah (tidak valid). Hasil uji validitas dilakukan pada Skala Promosi Jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Validitas Skala Prestasi Kerja

Aitem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X01	.348	0,300	Valid
X02	.338	0,300	Valid
X03	.191	0,300	Unvalid
X04	.395	0,300	Valid
X05	.235	0,300	Unvalid
X06	.426	0,300	Valid
X07	.306	0,300	Valid
X08	.328	0,300	Valid
X09	.440	0,300	Valid
X10	.137	0,300	Unvalid

X11	.337	0,300	Valid
X12	.303	0,300	Valid
X13	.294	0,300	Invalid
X14	.523	0,300	Valid
X15	.281	0,300	Invalid
X16	.187	0,300	Invalid
X17	.309	0,300	Valid
X18	.276	0,300	Invalid
X19	.442	0,300	Valid
X20	.491	0,300	Valid
X21	.500	0,300	Valid
X22	.241	0,300	Invalid
X23	.333	0,300	Valid
X24	.408	0,300	Valid
X25	.322	0,300	Valid
X26	.243	0,300	Invalid
X27	.277	0,300	Invalid
X28	.298	0,300	Invalid
X29	.447	0,300	Valid
X30	.334	0,300	Valid
X31	.333	0,300	Valid
X32	.346	0,300	Valid
X33	.379	0,300	Valid
X34	.321	0,300	Valid
X35	.437	0,300	Valid
X36	.401	0,300	Valid
X37	.420	0,300	Valid
X38	.421	0,300	Valid
X39	.541	0,300	Valid
X40	.468	0,300	Valid

X41	.347	0,300	Valid
X42	.341	0,300	Valid

Skala prestasi kerja terdiri dari 28 item yang bersifat positif dan 14 item yang bersifat negatif, dengan total 42 item. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 11 item dianggap tidak valid, sehingga jumlah keseluruhan item menjadi 31.

b. Reliabilitas

1) Promosi Jabatan

Hasil dari uji reliabilitas skala promosi jabatan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Realibilitas Skala Promosi Jabatan

Statistik Realibilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	15

Skala promosi jabatan mendapatkan hasil uji reliabilitas sebesar 0,710, menunjukkan bahwa reliabilitas skala ini tinggi dan dapat dianggap sebagai alat yang reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

2) Prestasi Kerja

Hasil dari uji reliabilitas skala prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Realibilitas Skala Prestasi Kerja

Statistik Realibilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	31

Skala prestasi kerja mendapatkan hasil uji reliabilitas sebesar 0,827, menunjukkan bahwa reliabilitas skala ini sangat tinggi dan dapat dianggap sebagai alat yang reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

2. Faktor Utama Pembentuk Variabel

Setiap aspek yang menjadi faktor utama dalam membentuk setiap variabel :

a) Promosi Jabatan

Setiap aspek yang menjadi faktor utama dalam membentuk setiap variabel :

- 1) **Senioritas** $= \frac{2359}{5546} = 0,427$
- 2) **Pendidikan** $= \frac{1504}{5546} = 0,271$
- 3) **Loyalitas** $= \frac{1683}{5546} = 0,303$

Tabel 4. 9 Aspek Utama Pembentuk Promosi Jabatan

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Senioritas	2359	5546	43%
Pendidikan	1504		27%
Loyalitas	1683		30%

Berdasarkan pada tabel 4.9 bahwa hasil aspek utama yang membentuk suatu variabel Promosi Jabatan yaitu senioritas dengan skor 43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menggunakan wewenangnya dengan baik, mampu membimbing karyawannya yang lebih muda dan memberikan arahan kepada karyawan yang baru.

Selanjutnya aspek dengan skor terendah yaitu pada aspek pendidikan dengan skor 27%. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan tidak sesuai dengan kemampuannya pada posisi yang sedang di duduki.

b) Prestasi Kerja

Setiap aspek yang menjadi faktor utama dalam membentuk setiap variabel :

- 1) **Kejujuran** $= \frac{1521}{10878} = 0,139$
- 2) **Kreativitas** $= \frac{809}{10878} = 0,074$

3) Kedisiplinan	$= \frac{1513}{10878} = 0,139$
4) Kepemimpinan	$= \frac{1574}{10878} = 0,144$
5) Kerja Sama	$= \frac{758}{10878} = 0,069$
6) Prakarsa	$= \frac{761}{10878} = 0,069$
7) Kepribadian	$= \frac{1624}{10878} = 0,149$
8) Tanggung Jawab	$= \frac{1556}{10878} = 0,143$
9) Kecakapan	$= \frac{762}{10878} = 0,070$

Tabel 4. 10 Aspek Utama Pembentuk Prestasi Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Kejujuran	1521		14%
Kreativitas	809		7%
Kedisiplinan	1513		14%
Kepemimpinan	1574		14%
Kerja Sama	758	10878	7%
Prakarsa	761		7%
Kepribadian	1624		15%
Tanggung Jawab	1556		14%
Kecakapan	762		7%

Berdasarkan pada tabel 4.10 bahwa hasil aspek utama yang membentuk suatu variabel Prestasi Kerja yaitu kepribadian dengan skor 15%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang baik dan menyenangkan saat melakukan suatu tugas, dan dapat menjaga hubungan baik sesama karyawan selama bekerja.

Selanjutnya aspek dengan skor terendah yaitu pada aspek kreativitas, kerja sama, prakarsa, dan kecakapan dengan skor 7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu mengembangkan potensinya sendiri, minimnya berpartisipasi di setiap pekerjaan

kelompok, lambat dalam penyelesaian suatu masalah, dan kurangnya mandiri ketika melakukan suatu pekerjaan.

3. Analisis Data

a) Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel prestasi kerja (X) dan promosi jabatan (Y) normal. Pengujian ini menggunakan software SPSS dengan metode uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, sebaran data dianggap normal. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ distribusi data dianggap tidak normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
Signifikasi	.200

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai sebesar 0,200. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang bersifat normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, memenuhi kriteria normalitas.

2) Uji Linieritas

Data penelitian dianggap memiliki hubungan linear jika nilai tingkat signifikansi $> 0,05$. Penghitungan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Tabel 4. 12 Uji Linieritas

Signifikasi	.348
-------------	------

Dalam uji linieritas, ditemukan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,348, yang melebihi nilai 0,05. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel prestasi kerja (X) dan variabel promosi jabatan (Y).

b) Analisis Deskriptif

Skor empirik merupakan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner, berupa jumlah angka, dan bertujuan untuk menilai tingkat rendah, sedang, dan tinggi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, skor hipotetik adalah data yang berasal dari instrumen pengukuran, berupa jumlah angka, dan bertujuan untuk menilai tingkat rendah, sedang, dan tinggi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut data skor empirik dan skor hipotetik per variabel:

Tabel 4. 13 Deskripsi Skor Hipotetik dan Empirik

Skala	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Prestasi Kerja (X)	31	124	77,5	15,5	112	149	134,3	9,90
Promosi Jabatan (Y)	15	60	37,5	7,5	51	78	68,4	5,67

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Skala Prestasi Kerja memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem 31. Terdapat skor terendahnya 31 dan tertingginya 124 dengan mean hipotetik 77,5. Namun, berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendahnya 112 dan tertingginya 149 dengan mean empirik 134,3.
- b. Skala Promosi Jabatan memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah 15. Terdapat skor terendahnya 15 dan tertingginya 60 dengan mean hipotetik 37,5. Namun, berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendahnya 51 dan tertingginya 78 dengan mean empirik 68,4.

1) Dekripsi Kategorisasi Data

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan skor hipotetik untuk mengelompokkan data dengan tujuan melihat posisi relatif kelompok terhadap alat ukur.

Tabel 4. 14 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Interpretasi
1.	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2.	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Kategorisasi data dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel promosi jabatan dan prestasi kerja.

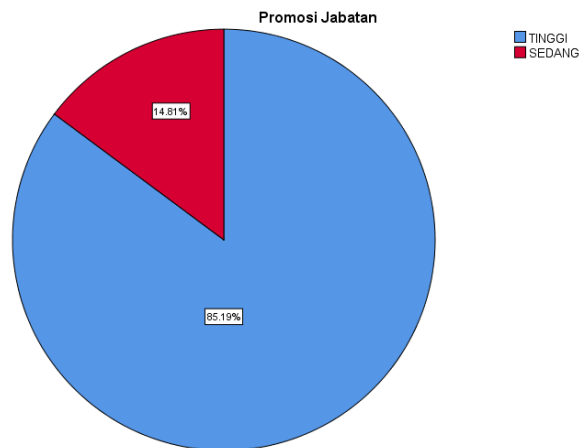
a) Promosi Jabatan

Berdasarkan norma penggolongan, maka didapatkan hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Kategorisasi Data

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 45$	69	85,2%
2	Sedang	$30 \leq X \leq 45$	12	14,8%
3	Rendah	$X < 30$	-	-

Dari data dalam Tabel 4.15, dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 69 orang, mencakup persentase 85,2%. Sementara itu, untuk kategori sedang, terdapat 12 orang dengan persentase 14,8%. Berikut adalah representasi diagram kategorisasi dari variabel Promosi Jabatan:



Gambar 4. 1 Diagram Promosi Jabatan

Berdasarkan diagram pada gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan Pers di Kota Malang tergolong kategorisasi tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa penilaian promosi jabatan pada karyawan Pers di Kota Malang memiliki arti tingkatan yang sangat baik karena masuk kategorisasi tinggi.

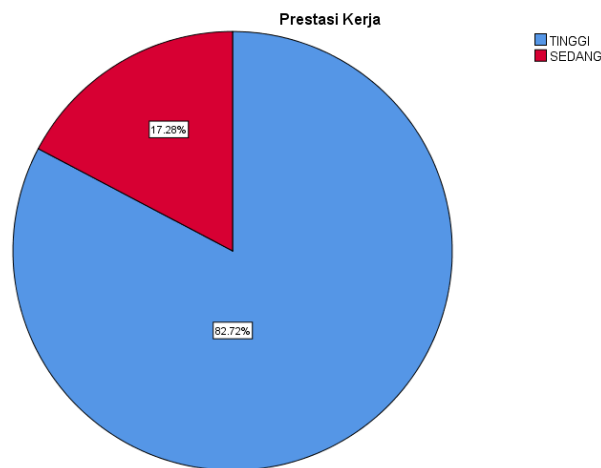
b) Prestasi Kerja

Berdasarkan norma penggolongan, maka didapatkan hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Kategorisasi Data

No	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1	Tinggi	$X > 93$	67	82,7%
2	Sedang	$62 \leq X \leq 93$	14	17,3%
3	Rendah	$X < 62$	-	-

Berdasarkan data dalam Tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi adalah 67 orang, dengan persentase mencapai 82,7%. Sementara itu, untuk kategori sedang, terdapat 14 orang dengan persentase 17,3%. Berikut ini adalah representasi diagram kategorisasi dari variabel Prestasi Kerja:



Gambar 4. 2 Diagram Prestasi Kerja

Berdasarkan diagram pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan Pers di Kota Malang tergolong kategorisasi tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Pers di Kota Malang memiliki arti tingkatan yang sangat baik karena masuk kategorisasi tinggi.

c) Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4. 17 Coefficient

Angka Konstan	15.774
Angka Koefisien Regresi	0,392
Signifikasi	0,000

a = Merupakan angka konstan. Dalam penelitian ini nilai a sebesar 15.774

b = Angka koefisien regresi. Dalam penelitian ini nilainya 0,392

Dengan koefisien regresi yang memiliki nilai positif (+), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y). Oleh karena itu, persamaan regresinya dapat dinyatakan sebagai $Y = 15.774 + 0,392X$.

Dasar untuk membuat keputusan dalam analisis regresi adalah dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig). Dalam Tabel 4.17, nilai (Sig) adalah 0,000. Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak, dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y), karena nilai (Sig) $< 0,05$.

Untuk mengukur sejauh mana Prestasi Kerja (X) memengaruhi Promosi Jabatan (Y) dalam analisis regresi linier sederhana, kita dapat merujuk pada nilai R Square.

Tabel 4. 18 Model Summary

R Square	.469
----------	------

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square adalah 0,469. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) adalah sekitar 46,9%, sementara 53,1% dari variasi Promosi Jabatan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Tingkat Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan posisi karyawan dalam suatu pekerjaan yang lebih baik, dalam hal status, prestasi, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar, tingkat kecakapan yang lebih tinggi, serta pemberian tugas tambahan yang diemban. Hasibuan (2011) memberikan penilaian terhadap promosi jabatan yang terdiri dari tiga aspek, yaitu : senioritas, pendidikan, dan loyalitas. Ketiga aspek tersebut merupakan dasar penilaian dalam promosi jabatan.

Dari hasil analisis data yang dilakukan terhadap Promosi Jabatan, dapat disimpulkan bahwa tingkat promosi jabatan pada karyawan pers di Kota Malang dinilai sangat baik. Hal ini terlihat dari grafik diagram lingkaran (lihat Gambar 4.1) yang menunjukkan bahwa penilaian promosi jabatan pada karyawan pers di Kota Malang masuk dalam kategori tinggi, mencerminkan tingkat yang sangat baik.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data (tabel 4.15). Bahwa rata-rata karyawan pers di Kota Malang memiliki tingkat penilaian Promosi Jabatan yang tinggi. 85,2% atau 69 orang masuk kategori tinggi dan 14,8% atau 12 orang masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pers di Kota Malang bersedia dan layak untuk di promosikan jabatannya agar para karyawan bisa mengaplikasikan pengetahuannya dan mendapat pengalaman baru.

Promosi Jabatan yang diungkapkan diatas tidak selaras dengan yang didapatkan ketika observasi awal yaitu mengenai tidak adanya ketentuan yang jelas atau tidak ada SOP mengenai kriteria apa saja untuk melakukan suatu Promosi Jabatan. Akhirnya, peneliti mempunyai asumsi bahwa penilaian Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang dilakukan secara subjektif dikarenakan tidak menggunakan ketentuan berlaku yang telah disepakati bersama atau tidak adanya referensi teori mengenai penilaian pada Promosi Jabatan. Namun, asumsi tersebut terbantahkan dengan hasil yang didapatkan melalui penelitian. Bahwa penilaian pada

Promosi Jabatan mendapatkan kategori sangat baik dalam artian bahwa karyawan pers di Kota Malang sudah memenuhi kriteria yang bagus dan pantas untuk di promosikan. Hal ini selaras dengan teori yang telah disampaikan oleh Hasibuan (2011), dimana seorang karyawan dinyatakan layak untuk di Promosikan Jabatannya jika memenuhi dasar dari tiga aspek yang menjadi tolak ukur, yaitu senioritas, pendidikan, dan loyalitas.

Pertama, yaitu senioritas, senioritas diartikan memiliki satu tingkatan yang lebih daripada karyawan lainnya, yang ditandai oleh kemampuannya dalam menggunakan wewenangnya dengan baik, mampu membimbing karyawannya yang lebih muda dan memberikan arahan kepada karyawan yang baru. Dengan demikian karyawan yang memiliki senioritas yang tinggi mempunyai ide yang lebih banyak, kemampuan kerja yang tinggi dan berharap dapat berkontribusi secara penuh untuk kelangsungan organisasi (Indrawan, 2015). Senioritas pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih angka tertinggi yakni 43%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang memiliki kemampuan dalam menggunakan wewenangnya dengan baik, mampu membimbing karyawannya yang lebih muda dan memberikan arahan kepada karyawan yang baru.

Kedua, yaitu pendidikan, pendidikan dalam penelitian ini diartikan dengan memberikan batasan penilaian dari segi pembelajaran yang sudah di tempuh dengan didasari oleh latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Dengan adanya minimal pendidikan dalam penempatan suatu jabatan menjadikan kualitas karyawan memiliki pemikiran yang luas dan kreativitas yang tinggi (Indrawan, 2015). Pendidikan pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih yang tergolong paling rendah yakni 27%, hal ini memberikan arti bahwa pada karyawan pers di Kota Malang masih ada posisi jabatan yang di duduki tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tidak sesuai kemampuannya.

Terakhir, yaitu loyalitas, loyalitas merupakan sikap setia yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini perilaku yang tercermin dari loyalitas yaitu mempunyai rasa memiliki untuk selalu menjaga organisasi dari hal-hal yang merugikan, selalu melindungi citra baik organisasi dan kesukaan terhadap pekerjaan dengan selalu bersemangat ketika bekerja dan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa terpaksa. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Mandiangan & Rahyuda (2015) menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap mentalnya seorang karyawan yang setia terhadap organisasi, dan membuat karyawan tetap bekerja di organisasi walaupun menghadapi kondisi organisasi yang sedang sulit. Loyalitas pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih dengan angka sebesar 30%, hal ini membuktikan bahwa karyawan pers di Kota Malang mempunyai rasa memiliki untuk selalu menjaga organisasi dari hal-hal yang merugikan, selalu melindungi citra baik organisasi dan selalu bersemangat ketika bekerja dan melaksanakan pekerjaan tidak tergantung dengan suasana hati.

2. Tingkat Prestasi Kerja Pada Karyawan Pers di Kota Malang

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa seorang karyawan dinyatakan berprestasi kerjanya bila mendapatkan hasil yang baik dan didasari oleh kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, dan kecakapan.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai Prestasi Kerja diketahui bahwa tingkat Prestasi Kerja pada karyawan pers di Kota Malang tergolong sangat baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil grafik diagram lingkaran (gambar 4.2) yang menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data (tabel 4.16). Bahwa karyawan pers di Kota Malang memiliki tingkat Prestasi Kerja yang tinggi. 82,7% atau 67 orang masuk kategori tinggi dan 17,3% atau 14 orang masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pers di Kota Malang mempunyai Prestasi Kerja yang sangat baik. Dengan Prestasi Kerja yang tinggi dapat mengetahui hasil upaya seorang karyawan yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Soares, 2015). Hasibuan (2011) menyatakan bahwa seorang karyawan dinyatakan berprestasi kerjanya bila mendapatkan hasil yang baik dan didasari oleh kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, dan kecakapan.

Aspek pertama Prestasi Kerja yaitu kejujuran menggambarkan seorang karyawan yang bersikap sesuai dengan perkataannya dan tidak berlaku curang saat bekerja. Karyawan yang memiliki kejujuran cenderung berkomitmen dengan apa yang diucapkan, tidak akan mengarang cerita positif agar dipandang baik, mengingatkan temannya ketika berbuat curang, dan suka menepati janji-janjinya. Seorang pegawai harus menunjukkan integritas dan kejujuran, terutama dalam kebijaksanaan dengan dirinya sendiri dan orang lain (Finthariasari & Sari, 2020). Kejujuran pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong tinggi dengan angka 14%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang memiliki sikap yang sesuai dengan perkataannya dan tidak berlaku curang saat bekerja.

Kedua, yaitu kreativitas adalah seorang karyawan yang mampu mengembangkan potensi dirinya. Karyawan yang kreativitas biasanya ditandai dengan rasa ingin terus belajar dan meningkatkan pengetahuan selama bekerja, merasa segala sesuatu tantangan ketika dalam bekerja itu sebuah kesempatan untuk tumbuh, dan menerima masukan atau kritikan yang mengarah kepadanya. Dengan mempunyai sikap kreativitas akan

mampu untuk mengoptimalkan potensi pribadinya dalam menyelesaikannya, sehingga menjadi lebih produktif dan efektif ketika bekerja (Hasibuan, 2011). Kreativitas pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong rendah dengan skor 7%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang kurang mampu mengembangkan potensi dirinya.

Ketiga, yaitu kedisiplinan yang menggambarkan perilaku seorang karyawan dengan sikap selalu patuh terhadap setiap peraturan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan biasanya cenderung datang dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan tugas dengan tuntas yang diberikan kepadanya, bekerja dengan teteliti dan tidak suka mengabaikan hal-hal kecil yang bersangkutan dengan tata tertib organisasi. Para karyawan harus menjaga kedisiplinan dalam perilaku pribadi mereka, dalam menyelesaikan tugas mereka, serta dalam mematuhi semua peraturan, baik yang tertulis maupun yang menjadi kebiasaan (Finthariasari & Sari, 2020). Kedisiplinan pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong tinggi dengan skor 14%, hal ini membuktikan bahwa karyawan pers di Kota Malang memiliki sikap selalu patuh terhadap setiap peraturan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan

Keempat, yaitu kepemimpinan yang biasanya ditandai dengan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahannya dan mampu memotivasi diri sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kreativitas dapat mencerminkan perilaku yang suka memberikan pujian atas pencapaian yang dilakukan oleh bawahan, memberikan umpan balik kepada bawahan, mampu mengatasi kemalasan, dan tidak mudah mengeluh saat berhadapan dengan tugas yang berat. Kemampuan dalam kepemimpinan untuk meyakinkan orang lain agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas pokok (Sukma Juwati t, 2012). Kepemimpinan pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong tinggi dengan skor 14%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota

Malang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dan mampu memotivasi diri sendiri.

Kelima, yaitu Kerja Sama merupakan perilaku yang sedia berpartisipasi pada setiap pekerjaan yang melibatkan rekan kerja. Perilaku yang memiliki kerja sama yang bagus merasa lebih nyaman ketika menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama daripada sendirian dan berusaha aktif ketika bekerja secara berkelompok. Keterbukaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaan (Hasibuan, 2011). Kerja sama pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong rendah dengan skor 7%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang mempunyai perilaku yang nyaman ketika menyelesaikan sebuah tugas sendirian daripada bersama-sama.

Keenam, yaitu prakarsa merupakan kemampuan berpikir logis dalam membuat suatu keputusan dalam penyelesaian suatu masalah yang dihadapinya. Sikap yang timbul adalah ketika memberikan sebuah keputusan selalu memberikan keterbukaan kepada orang lain bila ingin memberikan masukan dan saran, selalu mengumpulkan data dan informasi yang relevan terkait masalah sebelum memberikan keputusan dan mempertimbangkan konsekuensi positif dan negatif dalam penyelesaian suatu masalah. Karyawan yang mempunyai prakarsa yang tinggi ditunjukkan dengan sikap inisiatif ketika menyelesaikan tugas pekerjaan, terutama dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul (Khairun Nisa Hasibuan et al., 2021). Prakarsa pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong rendah dengan skor 7%, hal ini membuktikan bahwa karyawan pers di Kota Malang kurang mampu membuat argumen, mengambil kesimpulan, serta mengambil keputusan dalam menangani suatu masalah yang dihadapi.

Ketujuh, yaitu kepribadian yang menimbulkan sikap dalam menjaga hubungan baik dengan sesama karyawannya dan selalu memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan. Ditandai dengan sikap yang selalu

menggunakan kata-kata yang santun dan sopan dalam berperilaku, memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan, serta menghormati perbedaan pendapat dan pandangan orang lain. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang positif, sopan, ramah, menciptakan kesan yang menyenangkan, memperhatikan etika yang baik, serta tampil dengan penampilan yang ramah dan sesuai adalah cerminan dari kepribadian yang baik (Hasibuan, 2011). Kepribadian pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong paling tinggi dengan skor 15%, hal ini membuktikan bahwa karyawan pers di Kota Malang selalu memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan serta dapat menjaga hubungan baik dengan sesama karyawannya.

Kedelapan, yaitu tanggung jawab merupakan perilaku yang dapat berkomitmen kepada tugasnya dengan baik, yang ditandai dengan sikap yang fokus dalam menyelesaikan suatu tugas individu serta dapat menjauhi dari gangguan-gangguan, menyelesaikan tugas dengan cepat sebelum mendekati timeline pengumpulan dan selalu melaporkan ketika ada suatu masalah dengan memberikan informasi yang jelas dan rinci. Suatu tindakan seorang karyawan dalam bertanggung jawab atas kebijakan yang mereka ambil, pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja, serta penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pekerjaannya, juga tindakan yang diambil terhadap bawahannya (Hasibuan, 2011). Tanggung jawab pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong tinggi dengan skor 14%, hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan pers di Kota Malang dapat berperilaku komitmen terhadap tugasnya dengan baik dan tindakan yang telah dilakukannya.

Aspek yang terakhir dari Prestasi Kerja yaitu kecakapan, kecakapan menggambarkan sikap mandiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik tanpa terus menerus minta bimbingan dengan atasannya. Biasanya timbul suatu sikap berani mencoba hal-hal baru dan solusi baru untuk menyelesaikan masalah serta tugasnya. Seorang karyawan yang cakap harus memiliki kemampuan kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas

dengan efisien (Finthariasari & Sari, 2020). Kecakapan pada karyawan pers di Kota Malang memberikan sumbangsih tergolong rendah dengan skor 7%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang kurang mandiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau masalah serta perlu mendapatkan bimbingan yang intens agar dapat terselesaikan.

3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang, dan hasil ini dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haikal (2022) yang juga menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik prestasi kerja seseorang, semakin baik pula peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Adapun penelitian terdahulu yang searah dilakukan oleh Sucianti, (2015) terkait pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bagian kepegawaian Universitas Negeri Makassar. Menunjukkan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dengan koefisien determinasi sebesar 0,163 atau 16,3%. Hasil tersebut membuktikan bahwa prestasi kerja mempengaruhi prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan dengan nilai sebesar 16,3% dan 83,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukma Juwati t, (2012) penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan pada persamaan regresi menghasilkan angka positif sebesar 2,894, dan koefisien determinasinya adalah 0,765. Hal ini menandakan bahwa pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan adalah sekitar 76,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian

tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Hasibuan (2011) bahwa untuk mempromosikan seorang karyawan di dalam organisasi harus bersikap adil terhadap semua karyawan tanpa memandang latar belakang, melalui Prestasi Kerja lah menjadikan penilaian yang jujur dan objektif. Semakin tinggi Prestasi Kerjanya maka semakin tinggi pula Promosi Jabatannya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah Prestasi Kerjanya maka semakin rendah pula Promosi Jabatannya.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang ditemukan sebesar 46,9% sedangkan 53,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti. Faktor lain yang dapat mempengaruhi Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2011) diantaranya yaitu faktor formasi, faktor prestasi kerja dari segi kinerja, faktor pengalaman, serta faktor pendidikan dan pelatihan.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwasanya terdapat pengaruh positif Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang, dalam penelitian ini ada sembilan aspek Prestasi Kerja yang mempengaruhi Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa prestasi kerja memiliki sembilan aspek, yaitu kejujuran, kreativitas, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, kepribadian, tanggung jawab, dan kecakapan. Dari sembilan aspek yang diungkapkan, peneliti menemukan aspek yang paling tinggi nilainya dan paling rendah nilainya. Hasil yang peneliti dapatkan dari kuisioner penelitian menemukan bahwa aspek yang berkontribusi paling tinggi dalam Prestasi Kerja yaitu aspek kepribadian dengan skor total aspek mencapai 1624 dan hasil 15%. Adapun aspek yang berkontribusi paling rendah dalam Prestasi Kerja yaitu aspek kerja sama dengan skor total mencapai 758 dan hasil 7%.

Aspek kepribadian menggambarkan sikap dalam menjaga hubungan baik dengan sesama kerjanya dan selalu memperlihatkan sikap yang baik dan menyenangkan. Ditandai dengan sikap yang selalu menggunakan kata-kata yang santun dan sopan dalam berperilaku, memiliki hubungan

sosial yang baik dengan sesama karyawan, serta menghormati perbedaan pendapat dan pandangan orang lain. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang positif, sopan, ramah, menciptakan kesan yang menyenangkan, memperhatikan etika yang baik, serta tampil dengan penampilan yang ramah dan sesuai adalah cerminan dari kepribadian yang baik (Hasibuan, 2011). Kepribadian pada karyawan pers di Kota Malang mendapatkan nilai paling tinggi daripada aspek lainnya, berarti karyawan pers di Kota Malang memiliki sikap yang selalu menggunakan kata-kata yang santun dan sopan dalam berperilaku dapat terlihat ketika instansinya kedatangan seorang tamu ataupun kolaborasi dengan pihak lain, mereka dapat menyambut dengan baik serta memberikan keterbukaan bagi siapapun yang ingin ngobrol-ngobrol terkait berita ataupun instansi tersebut, memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan terlihat ketika saling bercengkrama dalam waktu-waktu luang atau istirahat, serta menghormati perbedaan pendapat dan pandangan orang lain tercermin dalam beberapa latar belakang karyawan yang berbeda seperti beda suku, bahasa, dan budaya. Namun, dapat bekerja dengan baik tanpa ada kecemburuan ataupun pertengkaran dengan sesama.

Selanjutnya, aspek kerja sama merupakan perilaku yang sedia berpartisipasi pada setiap pekerjaan yang melibatkan rekan kerja. Perilaku yang memiliki kerja sama yang bagus merasa lebih nyaman ketika menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama daripada sendirian dan berusaha aktif ketika bekerja secara berkelompok. Keterbukaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaan (Hasibuan, 2011). Berdasarkan dari hasil penelitian pada karyawan pers di Kota Malang membuktikan bahwa kerja sama mendapatkan kontribusi paling rendah dikarenakan setiap karyawan terlalu fokus terhadap jobdesk nya masing-masing hingga sangat sulit untuk bisa menyelesaikan tugas secara kelompok, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pers di Kota Malang mempunyai perilaku yang nyaman ketika menyelesaikan sebuah tugas sendirian daripada bersama-sama

terlihat ketika di kantor setiap karyawan fokus terhadap pekerjaannya sendiri dengan menghiraukan tugas orang lain ketika di jam kerja serta kurangnya aktif atau kontribusi ketika ada tugas yang bersifat kelompok dapat ditemukan ketika ada rapat evaluasi setiap karyawan minim memberikan berupa masukan ataupun saran yang bisa menunjang terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisis mengenai pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Kepribadian teridentifikasi sebagai aspek yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciati, (2015) yang menyatakan bahwa pelaksanaan prestasi kerja sangat penting dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan, hal ini mengartikan bahwa ada pengaruh yang positif mengenai prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Prestasi kerja akan membentuk Promosi Jabatan yang dapat memberikan timbal balik yang positif kepada organisasi. Dengan Prestasi Kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Hasil dari Prestasi Kerja setiap karyawan dapat mengetahui Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi tersebut mampu mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini juga membantu dalam memahami perilaku kerja dan pendekatan yang efektif serta efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Oktari, (2021) salah satu cara untuk menilai kemajuan suatu organisasi adalah dengan mengamati hasil prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan di dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Hasibuan (2011) bahwa untuk mempromosikan seorang karyawan di dalam organisasi harus bersikap adil terhadap semua karyawan tanpa memandang

latar belakang, melalui Prestasi Kerja lah menjadikan penilaian yang jujur dan objektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Prestasi Kerja pada karyawan pers di Kota Malang dapat dinyatakan melalui hasil analisis data dari 81 subjek. Sebanyak 82,7% atau 67 karyawan tergolong dalam kategori tinggi, sedangkan 17,3% atau 14 karyawan tergolong dalam kategori sedang.
2. Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang dapat diidentifikasi melalui hasil analisis data dari 81 subjek. Sebanyak 85,2% atau 69 karyawan tergolong dalam kategori tinggi, sementara 14,8% atau 12 karyawan tergolong dalam kategori sedang.
3. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang dapat dijelaskan melalui hasil analisis dengan menggunakan model summary. Dalam model ini, nilai R Square sebesar 0,469, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh sebesar 46,9% dari variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan, sementara 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000, yang menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan pada karyawan pers di Kota Malang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyajikan rekomendasi atau saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, termasuk:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan pers di Kota Malang untuk karyawan yang kategori tinggi, perlu adanya kekonsistenan untuk

mempertahankannya, dan untuk karyawan yang kategori sedang, perlu adanya peningkatan agar mencapai kategori tinggi.

2. Bagi Pihak Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan pers di Kota Malang, pihak organisasi diharapkan mampu untuk membuat ketentuan atau SOP penilaian mengenai prestasi kerja dan promosi jabatan dengan menggunakan pedoman dari teori ataupun hasil penelitian mengenai hal itu. Agar para karyawan dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerjanya dan seberapa layak karyawan tersebut untuk di promosikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini belum mencapai tingkat kesempurnaan dan masih memiliki beberapa kekurangan. Oleh karena itu, kepada peneliti berikutnya yang akan melanjutkan penelitian dengan tema yang serupa, disarankan untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam terhadap Promosi Jabatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2009). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 5(2), 127–154.
- Andhara, S. De, Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(2), 1–9.
- Andriani, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 35. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.413>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Arjuniadi, H. (2022). Pengaruh perilaku kepemimpinan promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pada dinas pendidikan dayah kabupaten pidie jaya. *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 12(April 2022), 9–21.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi e. d. II. . Yogyakarta: Pustaka Belajar*.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Journal Profit*, 6(2), 56–68.
- Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, XI(76), 15–28.
- Dartha, I. K. (2010). 77515-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-diklat. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140–160.
- Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(1), 112–122. www.jurnal.umb.ac.id
- Difo, M. (2021). Universitas Bung Hatta. *Sumatera, Jl Karang, Ulak Utara, Padang Syaputra, Riki*.
- Fay, D. L. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 20–82.
- Finthariasari, M., & Sari, D. P. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bengkulu Cabang Utama. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 227–240. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1158>
- Gunandar. (2013). Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar Eka Suryaningsih Wardani. *Universitas Stuttgart*, 1–11.
- Haikal, F. (2022). *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bulog Divisi Regional Kepulauan Riau*.
- Hamzah, F. M., & Musadieq, M. Al. (2013). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrawan, M. I. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi

Jabatan Karyawan Bank Sumsul Babel Palembang. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS,"* 1(3), 111–117.
<https://www.academia.edu/download/58027244/PENGARUH-PROMOSI-JABATAN-DAN-MUTASI-TERHADAP-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-PT.BANK-MANDIRI.pdf>

Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.

Judhas, A. (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1219–1228.

Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>

Kahiking, I. A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Sitaro. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3885–3894.

Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba, & Taufik Parinduri. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.94>

Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 159–190.
https://web.archive.org/web/20180518031719id_/https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/viewFile/307/231

Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan

Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255337.

Maulana, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 21–39. <https://doi.org/10.36467/makro.2018.03.01.02>

Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.

Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta API Indonesia (PERSERO) UPT Balai YASA LAHAT DIVRE III SUMSEL. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.

Nurmalasari. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 10(3), 102–114. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2006>

Oktari, E. M. (2021). *Skripsi pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada pt. global indonesia asia sejahtera (gias) pekanbaru.*

Oktavia, N., William, S., Dantje, A. A., Program, K., & Bisnis, S. A. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank SulutGO Manado. *Productivity*, 2(4), 2–5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34949>

Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Manajemen Danbisnis*, 3(1), 19–37.

- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2). <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Purwaningsih, A., & Darmajaya, B. M. J. B. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. *Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu*, 3(1), 781310.
- Putra, S. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v3i1.2122>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 59–75.
- Rifa'i, A. (2018). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kontrak. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 267–272. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4569>
- Rizky Adhani, A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Sandra Wijayanti Sungkono, I. M. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(2), 1991–2017. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur, Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4807–4834.

- Septianto, M. A. A. (2022). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Tugu Media Group. 2005–2003 ,8.5.2017 ,7787.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Soares, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Nhk 技研*, 151(01), 10–17.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sucianti. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Makassar*.
- Sukma Juwati t. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Skripsi*, 3(004), 126–141.
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2022). Pengaruh loyalitas, pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap promosi jabatan pada kantor sekretariat daerah kabupaten nagan raya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 108–116.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Winarto. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2 No (2)(2), 528–539.


Yolanda Putri, E., & Purnama Sari, E. (2023). The Effect Of Job Training, Career Development and Achievement Motivation On Promotion (Case Study On ASN Employees At The Medan Industry Service). *MAKREJU:Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(1), 140–153.

Zikri, A., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2019). Peran perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya pada kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 123–154. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i3.16806>

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

A. Surat Penelitian Tugu Media Group



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id


No. : 1746 /Fpsi.1/PP.009/9/2023 04 September 2023
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
Direktur Tugu Media Group
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : LASKHA SHAKIERA / 200401110017
Tempat Penelitian : Tugu Media Group
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Tugu Media Group
Waktu penelitian tanggal 6 September sd 10 Oktober 2023
Dosen Pembimbing : Muchamad Adam Basori, MA (TESOL).

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.


a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
A. Baha

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 1 Surat Penelitian Tugu Media Group

B. Surat Penelitian Times Indonesia



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 20H3 /FPsi.1/PP.009/10/2023 12 Oktober 2023
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Direktur Times Indonesia
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: LASKHA SHAKIERA / 200401110017
Tempat Penelitian	: Times Indonesia
Judul Skripsi	: Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pers di Kota Malang
Dosen Pembimbing	: 1. Muchamad Adam Basori, MA (TESOL). 2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
Tanggal Penelitian	: 13-10-2023 s.d 11-11-2023
Model Kegiatan	: Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.


a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Ridha

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Surat Penelitian Times Indonesia

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian

A. Surat Pernyataan Tugu Media Group



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN DI TUGU MEDIA GROUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irham Thoriq

Jabatan : Direktur

Menyatakan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Laskha Shakiera

Asal Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Penelitian : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Menyatakan bahwa nama di atas benar telah melakukan penelitian di di **Tugu Media Group**, yang membawahi **tugumalang.id** dan **tugujatim.id** dibimbing oleh Irham Thoriq selaku direktur di Tugu Media Grup.

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

CEO Tugu Media Group

Tugu Malang
IRHAM THORIQ
Irham Thoriq

Operational office: Tugu Media Group Jalan Dirgantara A 1, Nomor 12 B, Kota Malang.
Telp (0341) 3025904 | 081333214901 | Email: Redaksi@tugumalang.id

Lampiran 3 Surat Pernyataan Tugu Media Group

B. Surat Pernyataan Times Indonesia



SURAT KETERANGAN

112/RED/TIN/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yatimul Ainun
Alamat : **Editor Office**
Jl Pandan No. 5 Kota Malang
Front Office
Wisma Mas Isman, Jl. Teuku Cik Ditiro No.34 Menteng, Jakarta Pusat
Jabatan : Pemimpin Redaksi TIMES Indonesia

Dengan ini menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Nama : Laskha Shakiera
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di perusahaan kami TIMES Indonesia.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 November 2021
Pemimpin Redaksi

YATIMUL AINUN

Editor & Data Office:
TIMES SQUARE IDN AA
Jl. Besar Ijen No.90-92, Oro-oro Dowo,
Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur
65119 | Telp/Fax: (0341) 563566
Email: iklan@timesindonesia.co.id

Front Office:
TIMES Indonesia Jakarta
Wisma Mas Isman
Jl. Teuku Cik Ditiro No. 34, Menteng,
Jakarta Pusat, DKI Jakarta
Indonesia, Telp: (021) 2139 4119

Front Office:
TIMES Indonesia Bandung
Graha Garia
Jalan Gegerkalong Hilir No. 25-27,
Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153
Telp: 0817-9817-684



Lampiran 4 Surat Pernyataan Times Indonesia

Lampiran 3 Skala Penelitian

A. Skala Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	J	TP
1.	Saran atau pendapat saya sering didengar oleh karyawan lain				
2.	Saya kurang dihormati oleh karyawan yang lebih muda daripada saya				
3.	Saya menggunakan wewenang saya sesuai jobdesk				
4.	Saya kurang mampu mengerjakan wewenang tugas saya				
5.	Karyawan baru sering meminta arahan dan bimbingan kepada saya				
6.	Saya kurang mampu membawa pengetahuan dan wawasan mendalam kepada karyawan baru kerja disini				
7.	Saya merasa latar pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang sedang tempati				
8.	Ada jabatan yang diisi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan				
9.	Saya merasa cocok dengan jabatan yang saya duduki karena sesuai dengan keahlian				
10.	Saya merasa tidak puas dalam bekerja karena menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian				
11.	Saya akan menjaga perusahaan dari hal – hal yang dapat merugikan perusahaan				
12.	Saya membicarakan kejelekan perusahaan ketika diluar				
13.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan tanpa merasa terpaksa				
14.	Saya bekerja sesuai suasana hati				
15.	Saya mampu berperan sebagai mentor kepada generasi yang lebih muda				
16.	Saya mampu mengambil keputusan cepat dan mendesak sesuai dengan weweng saya				
17.	Saya memiliki kemampuan mengelola konflik antar anggota yang lebih daripada karyawan baru				

18.	Saya mengisi jabatan disini sesuai dengan latar pendidikan				
19.	Saya mengisi jabatan disini sesuai dengan keahlian				
20.	Saya akan melindungi citra baik perusahaan				
21.	Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan				

Lampiran 5 Skala Promosi Jabatan

B. Skala Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	J	TP
1.	Saya berkomitmen dengan apa yang saya ucapkan				
2.	Saya selalu mengarang cerita positif agar dipandang baik				
3.	Saya tidak pernah mencuri barang ataupun uang kantor selama bekerja				
4.	Saya diam saja saat teman saya berbuat curang di kantor				
5.	Saya beranggapan bahwa tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh				
6.	Saya merasa tidak perlu lagi untuk mengkritik kompetensi yang saya miliki				
7.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu				
8.	Saya suka mengabaikan hal – hal kecil yang menyangkut dengan peraturan organisasi				
9.	Saya melakukan tugas yang diberikan pada saya				
10.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target dari diri sendiri				
11.	Suka memberikan pujian atas pencapaian dan usaha yang telah dilakukan oleh bawahan saya				
12.	Saya tidak suka memberikan umpan balik kepada bawahan				
13.	Saya mampu mengidentifikasi dan mengatur tugas – tugas penting untuk fokus dalam bekerja				
14.	Saya mudah mengeluh saat di hadapkan pada tugas yang berat				

15.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan karyawan lain				
16.	Saya lebih nyaman menyelesaikan tugas sendirian daripada bersama – sama				
17.	Saya mengumpulkan data dan informasi yang relevan terkait masalah yang saya hadapi				
18.	Saya memberikan keputusan dalam penyelesaian masalah tanpa mendengarkan orang lain				
19.	Saya selalu menggunakan kata – kata yang santun dan tidak berkata kasar ketika berbicara				
20.	Saya jarang mengucapkan salam dan memberikan senyuman kepada orang yang tidak kenal, bahkan yang kenal sekalipun				
21.	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan				
22.	Saya sering tidak sepakat dengan keputusan atasan				
23.	Saya fokus untuk menyelesaikan tugas individu dan menghindari gangguan seperti buka ponsel dan bermain media sosial				
24.	Saya menyelesaikan tugas ketika sudah mepet dengan deadline pengerjaan				
25.	Saya melaporkan masalah dengan memberikan informasi yang jelas dan rinci				
26.	Saya mengkambing hitamkan teman saya, bila membuat kesalahan				
27.	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa perlu instruksi yang rinci dari atasan				
28.	Saya takut mencoba pendekatan dan solusi baru untuk menyelesaikan masalah				
29.	Saya suka menepati janji – janji yang telah diucapkan				
30.	Saya tidak akan memanipulasi data atau informasi untuk mempengaruhi keputusan yang hasilnya merugikan orang lain				
31.	Saya terus belajar dan meningkatkan pengetahuan selama bekerja				

32.	Belum pernah tidak masuk dalam hal yang tidak jelas				
33.	Saya bekerja dengan teliti sesuai tugas yang diberikan				
34.	Memberikan tujuan yang konkret dan arahan yang jelas dalam pekerjaan kepada bawahan saya				
35.	Saya mampu mengatasi prokrastinasi (kemalessan)				
36.	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama – sama daripada melakukannya sendiri				
37.	Saya selalu mempertimbangkan konsekuensi positif dan negatif dalam proses penyelesaian suatu masalah				
38.	Saya menghormati perbedaan pendapat dan pandangan orang lain				
39.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan bawahan saya				
40.	Saya bisa mengatur waktu dan mengalokasikan jumlah waktu dalam pengerjaan tugas individu				
41.	Saya melaporkan masalah tetapi berusaha mencari solusi untuk penyelesaian masalah tersebut				
42.	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan tugas dan masalah yang muncul tanpa diberitahu				

Lampiran 6 Skala Prestasi Kerja

Lampiran 4 Uji Validitas

A. Validitas Promosi Jabatan

Correlations

		Promosi Jabatan
Y01	Pearson Correlation	.212
	Sig. (2-tailed)	.057
	N	81
Y02	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y03	Pearson Correlation	.267*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	81
Y04	Pearson Correlation	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y05	Pearson Correlation	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y06	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y07	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	81
Y08	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y09	Pearson Correlation	.217
	Sig. (2-tailed)	.051
	N	81
Y10	Pearson Correlation	.281*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	81
Y11	Pearson Correlation	.355**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	81

Y12	Pearson Correlation	.343**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
Y13	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y14	Pearson Correlation	.221*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	81
Y15	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y16	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y17	Pearson Correlation	.323**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	81
Y18	Pearson Correlation	.193
	Sig. (2-tailed)	.084
	N	81
Y19	Pearson Correlation	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y20	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Y21	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	81

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

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

Lampiran 7 Validitas Promosi Jabatan

B. Validitas Prestasi Kerja

Correlations

		Prestasi Kerja
X01	Pearson Correlation	.348**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	81
X02	Pearson Correlation	.338**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X03	Pearson Correlation	.191
	Sig. (2-tailed)	.087
	N	81
X04	Pearson Correlation	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X05	Pearson Correlation	.235*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	81
X06	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X07	Pearson Correlation	.306**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	81
X08	Pearson Correlation	.328**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	81
X09	Pearson Correlation	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X10	Pearson Correlation	-.137
	Sig. (2-tailed)	.222
	N	81
X11	Pearson Correlation	.337**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X12	Pearson Correlation	.303**

	Sig. (2-tailed)	.006
	N	81
X13	Pearson Correlation	.294**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	81
X14	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X15	Pearson Correlation	.281*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	81
X16	Pearson Correlation	.187
	Sig. (2-tailed)	.095
	N	81
X17	Pearson Correlation	.309**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	81
X18	Pearson Correlation	.276*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	81
X19	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X20	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X21	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X22	Pearson Correlation	.241*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	81
X23	Pearson Correlation	.333**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X24	Pearson Correlation	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	81
X25	Pearson Correlation	.322**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	81
X26	Pearson Correlation	.243*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	81
X27	Pearson Correlation	.277*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	81
X28	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	81
X29	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X30	Pearson Correlation	.334**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X31	Pearson Correlation	.333**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X32	Pearson Correlation	.346**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X33	Pearson Correlation	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X34	Pearson Correlation	.321**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	81
X35	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X36	Pearson Correlation	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81

X37	Pearson Correlation	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X38	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X39	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X40	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	81
X41	Pearson Correlation	.347**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
X42	Pearson Correlation	.341**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	81
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	81

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

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

Lampiran 8 Validitas Prestasi Kerja

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

A. Reliabilitas Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.710	15

Lampiran 9 Reliabilitas Promosi Jabatan

B. Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.827	31

Lampiran 10 Reliabilitas Prestasi Kerja

Lampiran 6 Hasil Uji Kategorisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja	81	112	149	134.30	9.905
Promosi Jabatan	81	51	78	68.47	5.672
Valid N (listwise)	81				

Lampiran 11 Deskripsi Statistik

Promosi Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	69	85.2	85.2	85.2
	SEDANG	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 12 Kategorisasi Promosi Jabatan

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	67	82.7	82.7	82.7
	SEDANG	14	17.3	17.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 13 Kategorisasi Prestasi Kerja

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13180746
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.053
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Promosi Jabatan * Prestasi Kerja	Between	(Combined)	1836.994	35	52.486	3.204	.000
	Groups	Linearity	1208.426	1	1208.426	73.767	.000
		Deviation from Linearity	628.568	34	18.487	1.129	.348
	Within Groups		737.179	45	16.382		
	Total		2574.173	80			

Lampiran 15 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.463	4.158

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Lampiran 16 Model Summary

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208.426	1	1208.426	69.900	.000 ^b
	Residual	1365.747	79	17.288		
	Total	2574.173	80			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Lampiran 17 Anova

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.774	6.320		2.496	.015
	Prestasi Kerja	.392	.047	.685	8.361	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Lampiran 18 Koefisien

Lampiran 10 Data Penelitian

A. Skala Promosi Jabatan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Total Y
1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	66
2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	70
3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	72
4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	67
5	3	2	3	2	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	59
6	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	61
7	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	66
8	4	2	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	66
9	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	67
10	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	68
11	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	62
12	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	68
13	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	75
14	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	73
15	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
16	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	63
17	2	4	4	4	2	3	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1	4	4	4	62
18	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	74
19	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	72
20	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	65
21	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
22	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	65
23	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	66
24	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	70
25	4	2	3	2	3	2	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	68
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61
27	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	67
28	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	68
29	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	73
30	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	74
31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	78
32	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	70
33	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	71
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	70
35	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	74
36	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	4	4	70
37	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	2	4	1	4	4	4	66
38	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	75
39	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	73
40	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	74
41	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	73
42	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	75
43	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	4	51
44	2	3	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	71
45	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	74
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	76

47	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	72
48	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	70
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	77
50	3	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	73
51	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	74
52	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	73
53	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	1	60
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	62
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	78
56	2	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	67
57	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	72
58	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	76
59	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	75
60	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
61	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
62	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	60
63	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	77
64	4	3	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	71
65	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	64
66	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	63
67	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	71
68	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	72
69	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	69
70	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	59
71	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	71
72	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	59
73	2	4	4	4	3	4	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	65
74	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	64
75	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	59
76	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	69
77	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	71
78	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
79	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	61
80	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	62
81	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	69

Lampiran 19 Data Penelitian Promosi Jabatan

44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	149			
45	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	144			
46	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	141			
47	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	141			
48	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	146		
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	140		
50	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	139			
51	4	4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	143			
52	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	147			
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	126	
54	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	130			
55	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146			
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	132	
57	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	133			
58	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	142		
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
60	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
62	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	123		
63	4	4	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	142		
64	4	4	1	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	144		
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	127		
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
68	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	147		
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	113		
70	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	124	
71	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	135		
72	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	125		
73	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136		
74	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	139	
75	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	120	
76	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	143
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	135
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
81	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	

Lampiran 20 Data Penelitian Prestasi Kerja