

**PENERAPAN PROMOSI JABATAN DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA
PADA GURU DAN PEGAWAI YAYASAN MANBA'UL ULUM KOTA SERANG
BANTEN**

Ombi Romli

ombiromli250282@gmail.com

Dosen Bidang Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa

Abstrak

Variabel penelitian ada dua, yaitu promosi jabatan sebagai variabel bebas dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Pelaksanaan promosi akan berpengaruh pada motivasi kerja tenaga kerja. Secara umum, apabila suatu organisasi melaksanakan promosi jabatan dengan adil dan objektif, maka motivasi kerja tenaga kerja dapat meningkat. Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, asosiatif, dan kuantitatif. Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis parsial, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis koefisien regresi linier sederhana dan koefisien determinan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten yakni sebanyak 64 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode regresi linier sederhana yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai yang dilakukan pada 64 orang pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten, diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 31,935 + 0,530X$. Konstanta (a) bernilai 31,935, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 31,935. Koefisien regresi promosi jabatan (X) sebesar 0,530, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,530. Tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai $R = 0,602$, berarti hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 60,2%, artinya hubungannya erat. Sedangkan nilai R^2 adalah sebesar 0,362, berarti sebesar 36,2% motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja

Abstract

Variables of research there are two, namely the promotion as the independent variable and employee motivation was the dependent variable. Promotions will affect the work motivation of workers. In general, if an organization carrying out promotion fairly and objectively, the work motivation of labor can be increased. research method I use in this paper is to use descriptive method, associative, and quantitative. Hypothesis is a partial hypothesis, while analyzed using simple linear regression coefficients and coefficients determined. Population and writing samples are all Teachers and employees of the Manba'ul Ulum Foundation in Serang city of Banten, ie as many as 64 people. The results showed that the method of writing simple linear regression were used to see how the effect of promotions on work motivation of employees conducted on 64 Teachers and employees of the Manba'ul Ulum Foundation in Serang city of Banten, obtained regression coefficient $Y = 31.935 + 0,530X$. Constants (a) worth 31.935, showing a constant value, where if the value of the independent variable = 0, then the employee motivation (Y) amounted to 31.935. The regression coefficient promotion (X) of 0.530, indicating that the variable promotion (X) has positive influence on employee motivation (Y). In other words, if the promotion is increased by one unit, then the motivation of Teachers and employees of the Manba'ul Ulum Foundation in Serang city of Banten will increase by 0.530. Table models summary shows that the value of $R = 0.602$, meaning the relationship between the variables of promotion of work motivation of employees amounted to 60.2%, meaning a close

relationship. While the value of R square is 0.362, meaning 36,2% of employee motivation can be affected by variables promotion, while the remaining 63.8% can be explained by other factors beyond the research is not examined in this paper.

Keyword : Promotions and Employee Motivation

PENDAHULUAN

Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai sebenarnya merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini juga berlaku pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten. Pimpinan seharusnya secara penuh kesadaran untuk selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawainya, mulai dalam bentuk pemberian pengarahan kepada pegawai secara berkesinambungan agar bekerja lebih baik dan dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga seluruh pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Keharusan tersebut terlihat jelas perbedaannya dengan hasil pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten. Hasil pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai masih dirasa kurang mencapai tingkat yang maksimal, yang dilihat dengan masih banyak hasil kerja yang dilakukan pegawai tidak memenuhi persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan lain adalah banyak pekerjaan yang penyelesaiannya tertunda dari waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan yang ada pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten pasti memiliki batasan waktu dalam penyelesaiannya. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Hal itu disebabkan karena kurang adanya semangat dari para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan yang diterima setiap pegawai dari waktu ke waktu menjadi bertumpuk-tumpuk dan membutuhkan waktu yang semakin lama dalam penyelesaiannya.

Selain itu, masih ada permasalahan lain, yakni kurang adanya kerjasama yang dilakukan oleh para pegawai. Dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang ada cenderung setiap pegawai mencoba untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa melakukan kerjasama dengan pegawai lain, sehingga banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya. Pada sub bagian tertentu, ada sebagian pegawai yang sibuk dengan pekerjaannya ada pula yang sibuk dengan aktivitasnya sendiri yang tidak berhubungan dengan kegiatan yang sedang dihadapi.

Permasalahan terakhir dari pengamatan yang peneliti lakukan, adalah terlalu banyak pegawai yang berbicara tentang hal lain di luar pekerjaan. Banyak pegawai yang melakukan pembicaraan dengan teman sekerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Mereka terlihat senang dengan obrolan yang menyangkut urusan rumah tangga mereka sendiri, atau obrolan lain yang mereka anggap seru untuk dibicarakan, padahal pada kenyataannya masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Peneliti menganggap permasalahan-permasalahan tersebut di atas, terjadi karena kurang adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawainya yang dalam hal ini adalah motivasi yang berhubungan dengan promosi jabatan yang seharusnya pegawai mendapat kesempatan untuk meraih itu. Kondisi saat ini, pimpinan terkesan menutup mata dengan keadaan yang terjadi pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten. Promosi jabatan yang diusulkan pimpinan selama ini belum dapat dirasakan oleh sebagian besar guru dan pegawai yang bekerja Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten walaupun pegawai tersebut sudah cukup lama mengabdikan dirinya bekerja di organisasi.

KERANGKA DASAR PEMIKIRAN

Promosi Jabatan

Usaha pengembangan tenaga kerja merupakan salah satu aspek dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting setelah fungsi pengadaan dilakukan dengan baik dalam suatu organisasi. Fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Masalah pengembangan tenaga kerja merupakan tugas dan tanggung jawab tiap pemimpin organisasi di mana usaha tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, yakni salah satunya melalui promosi jabatan.

Dengan dilaksanakannya promosi jabatan, diharapkan mendapatkan suatu manfaat yang baik bagi tenaga kerja maupun organisasi. Bagi tenaga kerja, diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari waktu ke waktu. Sedangkan bagi organisasi, diharapkan terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang merupakan asset dan tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Promosi jabatan merupakan bukti pengakuan terhadap tenaga kerja yang berprestasi pada jabatan sebelumnya dan dapat meningkatkan lagi kemampuannya pada jabatan yang baru.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* tenaga kerja ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Sondang P. Siagian

Promosi jabatan adalah penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya saat ini, sekaligus pengakuan kepada seseorang atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Ahmad Tohardi, mengemukakan bahwa :

Promosi jabatan adalah perpindahan seorang tenaga kerja ke pekerjaan yang lebih tinggi atau seseorang dapat menikmati kedudukan yang disukainya.

Dasar pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Promosi jabatan lebih diutamakan untuk tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang lebih baik di antara sesama tenaga kerjanya yang menyebabkan timbulnya tanggung jawab, hak-hak, status dan wewenang yang meningkat pula. Hal ini juga tentu saja memerlukan kecakapan dan kemampuan yang tinggi atau lebih baik.

Tujuan Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu organisasi disebabkan karena beberapa alasan, sehingga tujuan promosi jabatan dapat ditetapkan. Di dalam salah satu bukunya, Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan alasan-alasan pelaksanaan promosi jabatan, sebagai berikut :

1. Untuk merangsang kinerja, disiplin, loyalitas dan memperbesar produktivitas kerja tenaga kerja.
2. Untuk menjamin stabilitas ketenaga kerjaan dalam organisasi dengan direalisikannya promosi jabatan kepada para tenaga kerja dengan dasar-dasar waktu yang tepat serta penilaian secara jujur.
3. Biaya-biaya penarikan tenaga kerja dari luar untuk menjabat yang lowong relatif mahal.
4. Untuk memajukan tenaga kerja, meningkatkan kreativitas dan pembaharuan yang lebih baik demi keuntungan optimal organisasi.
5. Dapat meningkatkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan semakin besar.
6. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para tenaga kerja, di mana hal tersebut merupakan daya dorong bagi tenaga kerja lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena tenaga kerja yang bersangkutan berhenti, dimutasi, pensiun atau meninggal dunia, sehingga memerlukan tenaga kerja baru untuk mengisi kekosongan tersebut.
8. Untuk penarikan tenaga kerja baru, karena dengan adanya kesempatan promosi akan menjadi perangsang bagi pelamar baru untuk melamar pada organisasi yang bersangkutan.

Sehingga jelaslah bahwa promosi jabatan adalah salah satu bentuk pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja yang bertujuan untuk menunjang kinerja organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip Promosi Jabatan

Prinsip-prinsip promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi jabatan secara jelas, sehingga tenaga kerja mengetahuinya, sedangkan bagi organisasi yang bersangkutan prinsip-prinsip ini dapat menjadi pedoman untuk mempromosikan tenaga kerja-tenaga kerjanya.

Adapun prinsip-prinsip promosi jabatan menurut Malayu SP. Hasibuan adalah: kepercayaan, keadilan dan formasi.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Pengertian motivasi ditafsirkan berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Namun pada hakekatnya secara konseptual terdapat kesamaan prinsip.

Motivasi menurut Malayu S.P. adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian di atas, jelaslah bahwa agar tenaga kerja itu cepat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan/instansi dengan sungguh-sungguh, maka haruslah diberikan rangsangan tertentu yang sesuai dengan kebutuhannya, sedangkan pengertian dari motivasi sendiri pada dasarnya sama, yaitu pemberian suatu suntikan semangat atau perangsang guna meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.

Jenis-jenis Motivasi

Pada dasarnya motivasi yang diberikan menurut Heidjrachman R. dan Suad Husnan) dibagi dua, yaitu :

- a. Motivasi positif, adalah
“Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif ini terdiri dari penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan uang”.
- b. Motivasi negatif, adalah
“Suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah kekuatan, ketakutan atau ancaman. Ancaman tersebut bisa merupakan peringatan, pemecatan, mutasi, hilangnya hak-hak istimewa dan lain-lain”.

Penggunaan masing-masing motivasi dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Suatu dorongan mungkin efektif bagi seseorang tapi tidak bagi orang lain.

Adapun jenis motivasi yang diterima tenaga kerja atau pekerja menurut Martoyo antara lain :

1. Motivasi dalam bentuk materi (upah,Gaji,dan Insentif)
2. Motivasi dalam bentuk non materi (Penghargaan atas kesetiaan, Penghargaan atas keteladanan kerja dan Kondisi lingkungan kerja

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan yaitu :

- a. Untuk merubah perilaku tenaga kerja dengan keinginan pimpinan.
- b. Untuk meningkatkan kegairahan kerja tenaga kerja.
- c. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tenaga kerja.
- d. Untuk menjaga kestabilan tenaga kerja.
- e. Untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- f. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
- g. Untuk meningkatkan moral tenaga kerja.
- h. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab tenaga kerja pada tugasnya.
- i. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- j. Untuk memperdalam kecintaan terhadap perusahaan.

Proses Timbulnya Motivasi

Menurut Manullang dikatakan bahwa :

“Motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan, di mana kebutuhan merupakan suatu keadaan

internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merancang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menumbuhkan suatu perilaku pencarian untuk menentukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan”.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dikemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- b. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan/prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan ataupun pengalamannya.
- d. Penilaian prestasi dilaksanakan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Di mana berdasarkan tingkat eksplanasinya, metode penelitian dalam penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif, di mana penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel penulisan yang lain, dan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sedangkan, penelitian asosiatif adalah suatu metode yang bersifat ingin mengetahui seberapa erat hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti, bagaimana bentuk persamaan antar variabel yang diteliti, serta seberapa besar pengaruh dari suatu variabel penelitian terhadap variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, berdasarkan analisis dan jenis datanya, penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif, yakni merupakan suatu penelitian dengan menggunakan teknik analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono mengemukakan bahwa variabel penulisan adalah suatu atribut, sifat, dan nilai dari orang atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulisan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel. Variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel tersebut. Adapun masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini, adalah :

1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah perubahan posisi dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang lebih baik di antara sesama tenaga kerjanya yang menyebabkan timbulnya tanggung jawab, hak-hak, status dan wewenang yang meningkat pula, dengan sub variabel, sebagai berikut :Pengalaman, Tingkat Pendidikan, Loyalitas, Kejujuran, Tanggung jawab, Kepandaian Bergaul, Prestasi Kerja dan Inisiatif dan Kreativitas.

Variabel dependen (variabel terikat).

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai

kepuasan, dengan sub variabel, sebagai berikut :Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keselamatan, Kebutuhan sosial,Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Populasi dan Sampel

Yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penulisan. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten yang berjumlah 64 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Menurut Arikunto “apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya”. Karena sampel dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, maka dalam penulisan ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel. Dengan dasar pendapat tersebut di atas, maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau sejumlah 64 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan beberapa cara, yaitu :

- Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penulis akan melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.
- Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil kuisisioner yang telah disebarakan lalu diolah dengan menggunakan skala *likert*, di mana untuk setiap kriteria jawaban diberikan bobot nilai, berikut ini:
- Observasi, merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- Studi kepustakaan, dalam hal ini penulis membaca serta mempelajari buku-buku dan catatan-catatan sewaktu mengikuti kuliah yang sesuai atau ada hubungannya dengan penulisan yang penulis lakukan.

Validitas dan Rentabilitas

Dalam penelitian ini, data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembuktian hipotesis, sehingga data mempunyai kedudukan yang paling tinggi. Untuk memperoleh data yang benar tergantung pada baik tidaknya instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Instrumen penulisan yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting, yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penulisan ini akan dibahas masalah validitas dan reliabilitas angket yang digunakan sebagai alat pengumpulan data.

1. Validitas atau Kesahihan

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cermat.

Dalam penulisan ini yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto).

Dalam pengujian validitas internal dapat digunakan dua cara, yaitu analisa faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa butir.

Adapun cara pengukuran analisa butir tersebut adalah dikorelasikan dengan skor total dan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots(1)$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

- N = jumlah subjek/responden
- X = skor butir/item
- Y = skor total
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat kriteria X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat Y.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah dapat dipercaya atau diandalkan. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha, karena instrumen dalam penulisan ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1-5 dan uji validitas menggunakan item total. Seperti dikemukakan Suharsimi Arikunto bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, maka menggunakan rumus alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
- $\sum \sigma \tau^2$ = varian total

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}}{N} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

- σ = varian tiap butir
- X = jumlah skor butir
- N = jumlah responden

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang merupakan suatu teknik analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dalam

a. Analisis regresi linier sederhana

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yakni pemberian promosi jabatan (X), terhadap variabel dependen, yakni motivasi kerja (Y).

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e \dots\dots\dots(4)$$

Di mana :

- Y = Motivasi kerja
- X = Promosi jabatan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel X
- e = Variabel yang tidak diteliti

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, di mana $0 < R^2 < 1$.

Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba’ul Ulum Kota Serang Banten.

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesisnya, adalah sebagai berikut :

H_0 : $b = 0$, promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru dan pegawai Yayasan Manba’ul Ulum Kota Serang Banten.

H_a : $b \neq 0$, promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada guru dan pegawai Yayasan Manba’ul Ulum Kota Serang Banten

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (t-test). Rumus yang digunakan untuk menghitung statistik t (t-test), adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \dots\dots\dots(5)$$

Di mana :

b_i = Nilai koefisien variabel independen

S_{b_i} = Nilai standar error dari variabelindependen

Kriteria pengujian hipotesia secara parsial, adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 19.0 for Windows*, dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data empiris dari variabel penulisan adalah valid. Penyebaran kuesioner dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 40 orang pada instansi lain, yakni pada guru dan pegawai Yayasan Manba’ul Ulum Kota Serang Banten. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan N (jumlah sampel) = 40 dan taraf signifikansi 5% dengan $df=N-2$, maka angka yang diperoleh = 0,3120.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai uji validitas variabel promosi jabatan dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 1
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.6500	18.797	.788	.951
VAR00002	30.1500	15.823	.906	.942
VAR00003	30.4250	15.635	.889	.945
VAR00004	29.9500	18.254	.795	.949
VAR00005	29.8750	16.728	.889	.943
VAR00006	30.3000	15.241	.941	.941
VAR00007	29.4750	18.871	.848	.949
VAR00008	29.4000	19.426	.779	.953

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pengolahan SPSS pada tabel di atas, terhadap 8 variabel pernyataan yang diberikan kepada 40 orang responden dalam kuesioner penulisan, diperoleh *item-total statistic* yang menerangkan beberapa hal berikut ini :

- 1 *Scale mean if item deleted* menunjukkan nilai rata-rata total jika variabel tersebut dihapus, misalnya jika variabel 1 dihapus, maka rata-rata totalnya bernilai 29,6500, dan seterusnya.
- 2 *Scale variance if item deleted* menunjukkan besarnya *variance* total jika variabel tersebut dihapus, misalnya jika variabel 1 dihapus, maka nilai *variance* adalah 18,797, dan seterusnya.
- 3 *Corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan nilai r_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap variabel pernyataan. Adapun taraf signifikansinya adalah 5% dan N (jumlah sampel) = 40, dengan nilai $df=N-2$, sehingga $r(0,05; 38)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,3120.

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}(0,3120)$, sehingga 8 variabel pernyataan dapat digunakan untuk penulisan, seperti pada tabel di bawah, sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.788	0,3120	Valid
2	0.906	0,3120	Valid
3	0.889	0,3120	Valid
4	0.795	0,3120	Valid
5	0.889	0,3120	Valid
6	0.941	0,3120	Valid
7	0.848	0,3120	Valid
8	0.779	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap butir pertanyaan adalah untuk variabel promosi jabatan. Nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > nilai r_{tabel} (0,3120) untuk *degree of freedom* (df) = 38, dan *alpha* (α) = 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel promosi jabatan adalah valid.

Demikian pula untuk variabel motivasi kerja, penyebaran kuesioner dalam uji validitas ini diberikan kepada 40 orang yang sama. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan N (jumlah sampel) = 40 dan taraf signifikansi 5% dengan $df=N-2$, maka angka yang diperoleh = 0,3120.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 3
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00009	53.7250	79.179	.922	.974
VAR00010	53.1000	83.426	.794	.977
VAR00011	54.4750	68.204	.946	.977
VAR00012	53.6250	78.907	.918	.974
VAR00013	53.4750	77.999	.918	.974
VAR00014	53.7750	78.435	.927	.974
VAR00015	53.3500	80.900	.849	.975
VAR00016	53.7000	79.651	.914	.974
VAR00017	53.7250	79.179	.922	.974
VAR00018	53.1000	83.426	.794	.977
VAR00019	54.4750	68.204	.946	.977
VAR00020	53.6250	78.907	.918	.974
VAR00021	53.4750	77.999	.918	.974
VAR00022	53.7750	78.435	.927	.974

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pengolahan SPSS pada tabel di atas, terhadap 14 variabel pernyataan yang diberikan kepada 40 orang responden dalam kuesioner penulisan, diperoleh *item-total statistics* yang menerangkan beberapa hal berikut ini :

- 1 *Scale mean if item deleted* menunjukkan nilai rata-rata total jika variabel tersebut dihapus, misalnya jika variabel 1 dihapus, maka rata-rata totalnya bernilai 53,7250, dan seterusnya.
- 2 *Scale variance if item deleted* menunjukkan besarnya *variance* total jika variabel tersebut dihapus, misalnya jika variabel 1 dihapus, maka nilai *variance* adalah 79,179, dan seterusnya.
- 3 *Corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan nilai r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap variabel pernyataan. Adapun taraf signifikansinya adalah 5% dan N (jumlah sampel) = 40, dengan nilai $df=N-2$, sehingga $r(0,05; 38)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,3120.

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid, dapat dilihat dari r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* yang pada keseluruhan pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}(0,3120)$, sehingga 14 variabel pernyataan dapat digunakan untuk penulisan, seperti pada tabel di bawah, sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Corrected Item-Total Correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
09	0.922	0,3120	Valid
10	0.794	0,3120	Valid
11	0.946	0,3120	Valid
12	0.918	0,3120	Valid
13	0.918	0,3120	Valid
14	0.927	0,3120	Valid
15	0.849	0,3120	Valid
16	0.914	0,3120	Valid
17	0.922	0,3120	Valid
18	0.794	0,3120	Valid
19	0.946	0,3120	Valid
20	0.918	0,3120	Valid
21	0.918	0,3120	Valid
22	0.927	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap butir pertanyaan adalah untuk variabel motivasi kerja. Nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > nilai r_{tabel} (0,3120) untuk *degree of freedom* (df) = 38, dan *alpha* (α) = 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari motivasi kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel, jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk variabel promosi jabatan dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk variabel motivasi kerja dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Kedua tabel *Reliability Statistics* di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian memiliki nilai > 0,60, sehingga 22 instrumen pernyataan dapat digunakan untuk penelitian, seperti terlihat pada tabel di bawah, sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabilitas
Promosi jabatan	0,953	Reliabel
Motivasi kerja	0,977	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian memiliki nilai > 0,60. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen variabel promosi jabatan dan motivasi kerja adalah reliabel.

Analisis Data

Metode Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang dilakukan pada 64orang guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten.

Tabel 8
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan informasi, dapat dilihat bahwa semua variabel independen dimasukkan dalam analisis ini, atau dengan kata lain tidak ada variabel independen yang tidak digunakan, atau yang disebut dengan metode *enter*.

Tabel 9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.935	2.498		12.786	.000
	Promosi Jabatan	.530	.089	.602	5.929	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,935 + 0,530X$$

Analisisnya :

1. Konstanta (a) bernilai 31,935, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 31,935.
2. Koefisien regresi promosi jabatan (X) sebesar 0,530, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,530.

a. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.352	3.50266

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai $R = 0,602$, berarti hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 60,2%, artinya hubungannya erat. R^2 sebesar 0,362, berarti sebesar 36,2% motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel promosi jabatan.

Kriteria pengujiannya adalah, sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = 0$, artinya variabel independen, yaitu promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja.

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya variabel independen, yaitu promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Hasil pengujiannya, adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (N-k)

N = jumlah sampel, N = 64

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 2

Maka : derajat bebas (df) = N-k = 64-2 = 62

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(48)} = 1,999$.

Tabel 11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.935	2.498		12.786	.000
	Promosi Jabatan	.530	.089	.602	5.929	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 5,929 dan nilai t_{tabel} bernilai 1,999, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,929 > 1,999$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten. Artinya, jika variabel promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,530.

Pembahasan

Data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, di mana diperoleh nilai $Y = 31,935 + 0,530X$. Konstanta (a) bernilai 31,935, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 31,935. Koefisien regresi promosi jabatan (X) sebesar 0,530, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,530.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi menunjukkan, bahwa nilai $R = 0,602$, berarti hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 60,2%, artinya hubungannya erat. R^2 sebesar 0,362, berarti sebesar 36,2% motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penulisan yang tidak diteliti dalam penulisan ini.

Sedangkan untuk uji hipotesis, berdasarkan tabel koefisien yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 19.0 for Windows* menunjukkan, bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 5,929 dan nilai t_{tabel} bernilai 1,999, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,929 > 1,999$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten. Artinya, jika variabel promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,530. Dengan demikian, berlaku $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen, yaitu promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penulisan yang dilakukan penulis pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Metode regresi linier sederhana yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai yang dilakukan pada 64 orang guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten, diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 31,935 + 0,530X$. Konstanta (a) bernilai 31,935, menunjukkan nilai konstanta, di mana jika nilai variabel independen = 0, maka motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 31,935. Koefisien regresi promosi jabatan (X) sebesar 0,530, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika promosi jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten akan meningkat sebesar 0,530.
2. Tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai $R = 0,602$, berarti hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 60,2%, artinya hubungannya erat. Sedangkan nilai R^2 adalah sebesar 0,362, berarti sebesar 36,2% motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta hasil pengamatan langsung pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Banten, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen organisasi guna kemajuan dan perkembangan organisasi, sebagai berikut :

1. Kegiatan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Bantendisarankan agar mendapat perhatian lebih serius lagi oleh pihak manajemen organisasi terutama menyangkut kepada aspek-aspek yang berhubungan penilaian prestasi kerja pegawai yang ikut menentukan seseorang pegawai layak atau tidak layak untuk dipromosikan jabatannya.
2. Kegiatan promosi jabatan pada guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Bantenharus lebih ditingkatkan efektivitas dan efisiensinya, sehingga di antara pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tidak harus menunggu waktu untuk dipromosikan jabatannya, agar pegawai tersebut tidak kehilangan semangat kerja.
3. Kegiatan promosi jabatan yang dilakukan guru dan pegawai Yayasan Manba'ul Ulum Kota Serang Bantenhendaknya lebih didasarkan pada penilaian-penilaian yang berhubungan dengan kondisi pegawai, mengenai pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreativitas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesembilan. Edisi Revisi II. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
2. Djarwanto, P.S. dan Pangestu. 1990. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
3. Gitosudarmo, Indriyo, Agus Mulyono. 1997. *Prinsip Dasar Manajemen*. Cetakan Ke I. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
4. Handoko, T. Hani. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
5. Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
6. Husnan, Suad. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
7. Irianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Insan Cendekia. Anggota IKAPI. Cabang Jatim.
8. Mangkunegara, P. A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
9. Manullang, M. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
10. Martoyo, Soesilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gajah Mada. University Press. Yogyakarta.
11. Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
12. Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Buntara Media. Madang.
13. Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit BP - STIE YKPN. Yogyakarta.
14. Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Praktis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.
15. Wahjusumidjo. 2000. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
16. Ali, M. 2005. *Dasar-dasar Penelitian*. Ghanesa. Bandung.
17. Depdikbud. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
18. Moekijat. 2006. *Manajemen Kepegawaian*. Alumni. Bandung.
19. Nitisemito. A. S. 2006. *Manajemen Personalia*. Ghalia. Jakarta.
20. Siswanto, B. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Jaya. Bandung.
21. Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.