PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PROMOSI JABATAN (Studi Kasus pada Toko Basmalah Cabang Jember)

Oleh :

Risa Nur Syahru Arofah, Abadi Sanosra, dan Tatit Diansari R.P

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No.63 Jember 68121 Telepon: 082231024349

Email:

arisanursyahru@yahoo.com

Abstract : *Promotional activities are able to help employees perform better and at the same time can achieve short-term and long-term corporate goals. Promotion of positions at Basmalah Stores is an activity that is not always implemented. Employee performance will decrease if they feel unable to run a new position. The purpose of this study is to find out what factors can be used as an assessment of employee performance so that there is a difference between before and after getting a promotion. This research is a quantitative research by looking at the results of questionnaires that have been distributed to the respondents. The analysis technique used is explanatory factor analysis and paired sample t-test is supported by the SPSS version 22 program to find out differences before and after getting a promotion with respondents Jember Branch Basmalah employees numbered 55 people using purposive sampling method. Based on the results of the test, 5 factors were found, namely the quantity of work and timeliness, quality of work, independence, effectiveness, and work commitment. And the second result is a significant difference between before and after getting a promotion.*

Keywords: Before Job Promotion, After Job Promotion, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era saat ini, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, perusahaan tidak dapat dijalankan dengan baik dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal. Agar perusahaan tidak menanggung kerugian dalam hal sumber daya manusia ini, maka perlu adanya ketelitian dalam memilih dan memilah karyawan terbaik untuk mengisi kekosongan posisi yang dibutuhkan. Menurut Hasibuan (2008) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan. Sedangkan Sumber Daya Manusia sendiri adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu.

Kinerja karyawan dibutuhkan untuk melihat apakah SDM tersebut sudah berkualitas atau belum. Dalam setiap perusahaan pasti memiliki kriteria sendiri agar bisa mengetahui apakah kinerja karyawannya sudah sesuai dengan yang diinginkan atau belum. Menurut Sedarmayanti (2007: 260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Sumber daya manusia yang memadai, memancing perusahaan untuk maju dan berkembang. Tetapi tanpa adanya dukungan dari perusahaan pula, seorang karyawan tidak bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sebisa mungkin seorang manajer harus menata karyawannya agar tetap konsisten dengan tugas dan tanggung jawabnya pada divisi yang sedang dijalani sebelum karyawan tersebut mendapatkan promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2008: 108) bahwa: "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar". Promosi jabatan juga bisa disebut penghargaan bagi karyawan yang mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Mereka diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas yang lebih sulit lagi dengan imbalan yang juga bertambah. Jadi, dalam promosi jabatan antara imbalan dengan tugas dan tanggung jawab seimbang. Pada penelitian sebelumnya Oktaviasari (2017) ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga promosi biasanya digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari seorang karyawan dan dapat memotivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja lebih serius.

Setiap perusahaan pasti memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga bisa memperbaiki kinerja serta menabah tatangan bagi karyawan itu sendiri. Salah satunya yaitu Toko Basmalah yang menjadi objek penelitian penulis. Toko Basmalah merupakan sebuah toko retail dan grosir yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan. Toko ini memiliki 15 cabang untuk wilayah Jember. Promosi yang mereka gunakan dengan sistem kebutuhan yang mana jika ada posisi yang kosong maka akan dicari untuk mengisi atau jika ada karyawan yang di mutasi maka untuk menggatikannya dengan cara mengambil karyawan untuk di promosikan pada posisi yang kosong tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah faktor yang berpengaruh terhadap promosi jabatan di Toko Basmalah ?
2. Adakah perbedaan kinerja karyawan Toko Basmalah sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang saya buat ini adalah :

1. Untuk menganalisis faktor yang dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan di Toko Basmalah.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui perbedaan dari kinerja karyawan Toko Basmalah sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam tentang promosi jabatan dalam suatu perusahaan dan bagaimana kinerja karyawannya. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi Akademisi
   Penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.
3. Bagi Perusahaan
   Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pemikiran didalam menjalankan kebijaksanaan serta mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi yang diembannya.
4. Bagi pihak lain
   Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan didalam membahas permasalahan yang sama.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017) hasilnya menunjukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourching*) pada PT. Telkom regional 7 cabang Makassar. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian Nurhikmah sama-sama menggunakan alat analisis uji beda. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu berbeda variabel yang digunakan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Cut Asmara Nur (2005) hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada knerja karyawan PT. ATA Sadira Surabaya sebelum dan sesudah *outbound training.* Perbedaan penelitian Cut Asmara dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan dan teknik analisisnya yaitu analisis faktor *explanatory*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Michael A. Betteng dkk (2017) hasilnya menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Persamaan dari penelitian Michael A. Betteng dkk dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan perbedaan kinerja karyawan dalam penelitiannya. Sedangkan untuk perbedaannya penelitian ini menggunakan uji beda dan penelitian Michael A. Betteng dkk menggunakan regresi linier sederhana.

2.2 Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011: 3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber dayamanusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.2.2 Kompensasi

Kompensasi menurut R. Wayne Mondy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Selain itu Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.3 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2008: 108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Lain halnya menurut Tohardi

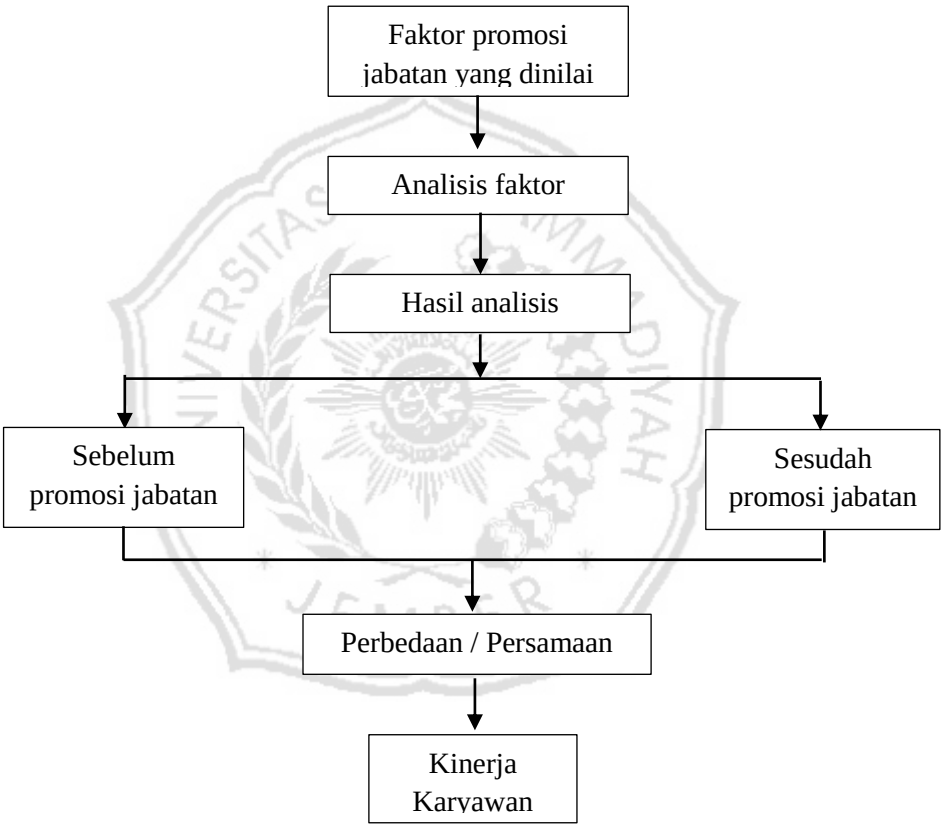
yang dikutip dari Flippo (2002: 382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS (Sedamaryanti, 2007: 260) Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yangdapat dicapaioleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaansesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalamupaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukumdan tidak bertentangan denganmoral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

2.2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Sumber: Diolah sendiri 2019

2.2.6 Hipotesis

H0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan Toko Basmalah sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

Ha : Terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan Toko Basmalah sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

a. (X_1) Tingkat disiplin karyawan
b. (X_2) Prestasi kerja karyawan
c. (X_3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
d. (X_4) Pendidikan yang sesuai
e. (X_5) Loyalitas terhadap pekerjaannya
f. (X_6) Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain
g. (X_7) Cara memimpin karyawan lain
h. (X_8) Menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah
i. (X_9) Hubungan kerjasama
j. (X_{10}) Kejujuran dalam menyelesaikan tugas
k. (X_{11}) Kemampuan menyelesaikan masalah
l. (X_{12}) Tanggap terhadap pekerjaan
m. (X_{13}) Ketaatan terhadap peraturan persahaan
n. (X_{14}) Ketelitian dalam bekerja
o. (X_{15}) Lembur untuk mencapai kantitas
p. (X_{16}) Jangka waktu pekerjaan
q. (X_{17}) Penghematan waktu
r. (X_{18}) Penggunaan peralatan
s. (X_{19}) Hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja
t. (X_{20}) Kemampuan memotivasi diri sendiri dan rekan kerja

3.2 Definisi Operasional Variabel

a. (X_1) Tingkat disiplin karyawan, merupakan penilaian responden tentang tingkat disiplin karyawan yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
b. (X_2) Prestasi kerja karyawan, merupakan penilaian responden tentang prestasi kerja karyawan yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
c. (X_3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan penilaian responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Toko Basmalah Cabang Jember.
d. (X_4) Pendidikan yang sesuai, merupakan penilaian responden tentang pendidikan yang sesuai dengan karyawan Toko Basmalah Cabang Jember.
e. (X_5) Loyalitas terhadap pekerjaannya, merupakan penilaian responden tentang loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
f. (X_6) Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, merupakan penilaian responden tentang kemampuan berkomunikasi karyawan Toko Basmalah Cabang Jember.
g. (X_7) Cara memimpin karyawan lain, merupakan penilaian responden tentang cara memimpin karyawan lain yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
h. (X_8) Menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah, merupakan penilaian responden tentang penyelesaian tugas sesuai dengan perintah di Toko Basmalah Cabang Jember.
i. (X_9) Hubungan kerjasama, merupakan penilaian responden tentang hubungan kerjasama yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
j. (X_{10}) Kejujuran dalam menyelesaikan tugas, merupakan penilaian responden tentang kejujuran dalam menyelesaikan tugas di Toko Basmalah Cabang Jember.
k. (X_{11}) Kemampuan menyelesaikan masalah, merupakan penilaian responden tentang kemampuan menyelesaikan masalah di Toko Basmalah Cabang Jember.
l. (X_{12}) Tanggap terhadap pekerjaan, merupakan penilaian responden tentang tanggap terhadap pekerjaan yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.
m. (X_{13}) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan, merupakan penilaian responden tentang ketaatan karawan terhadap peraturan di Toko Basmalah Cabang Jember.
n. (X_{14}) Ketelitian dalam bekerja, merupakan penilaian responden tentang ketelitian terhadap pekerjaan yang ada di Toko Basmalah Cabang Jember.

o. (X_{15}) Lembur untuk mencapai kuantitas , merupakan penilaian responden tentang kerja lembur karyawan untuk mencapai kuantitas di Toko Basmalah Cabang Jember.
p. (X_{16}) Jangka waktu pekerjaan, merupakan penilaian responden tentang jangka waktu pekerjaan yang diberikan di Toko Basmalah Cabang Jember.
q. (X_{17}) Penghematan waktu, merupakan penilaian responden tentang penghematan yang dapat dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya di Toko Basmalah Cabang Jember.
r. (X_{18}) Penggunaan peralatan, merupakan penilaian responden tentang penggunaan peralatan oleh karyawan di Toko Basmalah Cabang Jember.
s. (X_{19}) Hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja, merupakan penilaian responden tentang hubungan dengan atasan maupun rekan kerja lain di Toko Basmalah Cabang Jember.
t. (X_{20}) Kemampuan memotivasi diri sendiri dan rekan kerja, merupakan penilaian responden tentang kemampuan memotivasi diri sendiri dan rekan kerja di Toko Basmalah Cabang Jember.

3.3 Desain Penelitian, Jenis data dan sumber data

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk memperoleh gambaran dari variabel penelitian (Sugiyono, 2008: 11). Data primer adalah sumber data yang dilakukan di lapangan, dengan kata lain data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama, tidak tersedia dalam bentuk kompilagi atau dalam bentuk file, data harus dicari melalui narasumber atau responden (Jonathan Sarwono, 2006: 8). Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data tersebut (Jonathan Sarwono, 2006: 11).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan sampel

Dalam hal ini peneliti membatasi subjek penelitian hanya pada karyawan sebanyak 120 orang di Toko Basmalah cabang Jember. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini berdasarkan metode Slovin dengan rumus:

$$\mathbf{n = N / (1 + N (e)^2)}$$

Keterangan :
n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Total Populasi
e = Batas Toleransi Error
Catatan : Rumus Slovin ini dikutip dari buku Wiratna Sujarweni (2014:16).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria atau karakteristik responden adalah karyawan toko yang sudah mendapat promosi jabatan dengan jumlah kurang lebih 55 orang setelah melalui proses perhitungan menggunakan rumus Slovin.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008) statistik deskritif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas

Validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes (Kusaeri, 2012). Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi tidak berubah – ubah (Sugiyono, 2008).

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. (Duwi Priyatno, 2012: 144)

3.7 Analisis Faktor dan Uji Hipotesis *Paired Sample t Test*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor. Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi (Widarjono, 2010: 235). *Paired sample t test* merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan (Widiyanto, 2013). Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan terhadap kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Analisis Faktor

Tabel 4.18
Hasil Analisis Faktor

No. Faktor	Nama Faktor	Nilai Eigen	Nilai Variasi	Variasi Kumulatif (%)	Variabel Pembentuk	Nilai *Loading*
1.	Kuantitas kerja dan ketepatan waktu	7,854	39,272	39,272	- pendidikan	0,693
					- kerja lembur	0,806
					- jangka waktu pekerjaan	0,785
					- menghemat waktu	0,733
					- penggunaan alat	0,788
2.	Kualitas Kerja	2,184	10,920	50,192	- Prestasi Kerja	0,718
					- tanggung jawab	0,535
					- loyalitas	0,741
					- kemampuan komunikasi	0,679
					- teliti dalam bekerja	0,574
3.	Kemandiri an	1,428	7,141	57,333	- menyelesaikan tugas sesuai bidang	0,515
					- hubungan kerjasama	0,564
					- kemampuan menyelesaikan masalah	0,783
					- hubungan dengan rekan kerja	0,577
					- motivasi diri	0,663
4.	Efektivitas	1,344	6,720	64,054	- Disiplin karyawan	0,598
					- cara memimpin	0,778
					- tanggap terhadap pekerjaan	0,682
					- taat terhadap peraturan	0,796
5.	Komitmen Kerja	1,156	5,778	69,832	- jujur dalam bekerja	0,791

Sumbe : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan hasil jawaban responden utnuk melihat kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan serta dengan menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan pengujian analisis faktor, dapat diketahui bahwa ditemukan 5 faktor yang optimal untuk menjunjang kinerja karyawan dengan adanya promosi jabatan. 5 faktor tersebut adalah kuantitas kerja dan ketepatan waktu, kualitas kerja, kemandirian, efektifitas, dan konsistensi kerja. Dari 5 faktor ini yang paling dominan adalah komitmen kerja dalam promosi jabatan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Faktor tersebut bisa menjadi pemicu naik atau turunnya posisi seorang karyawan. karena setiap faktor memiliki penilaian dan prosentasenya sendiri sehingga seorang atasan akan memikirkan posisi yang baik untuk karyawannya.

Karena untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik perlu adanya penilaian-penilaian yang dilakukan secara berkala jadi seorang atasan sudah memiliki calon sendiri untuk di promosikan ke jabatan yang baru sesuai kemampuan dan dilakukan pelatian. 5 faktor yang sudah terbentuk dapat dikembangkan sendiri tergantung dari kepetingan atasan.

4.2 Pembahasan Uji *Paired Sample t-test*

Tabel 4.21
Hasil Pengujian *Paired Sample t-test*

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	sebelum promosi jabatan - sesudah promosi jabatan	-4,29091	5,11596	,68984	-5,67395	-2,90787	-6,220	54	,000

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Dari tabel 4.21 dapat dilihat signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

Hasil tersebut jika dikaitkan dengan objek maka promosi yang dilakukan memberikan hasil yang baik untuk kinerja setiap karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Karena adanya perbedaan jika dilihat dari rata-rata antara sebelum dan sesudah menampakkan perbedaan yang cukup jauh. Hal tersebut berarti atasan berhasil dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam tingkah laku maupun dalam bekerja. Jadi hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Analisis Faktor

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis faktor untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan melalui promosi jabatan pada karyawan Toko Basmalah Cabang Jember serta analisis uji beda untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan maka dapat diambil kesimpulan bahwa terbentuk 5 faktor yang berhubungan terhadap kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja dan ketepatan waktu, kualitas kerja, kemandirian, efektifitas, dan konsistensi kerja. Dengan adanya faktor ini dapat mempersingkat variabel yang sudah dibuat dan memudahkan penilaian atasan terhadap kinerja karyawannya melalui promosi jabatan.

5.1.2 Uji *Paired Sample t-test*

Dari hasil pengujian uji beda diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai t yaitu -6,220 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan menyatakan diduga ada perbedaan kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember sebelum dan sesudah mendapatkan promosi jabatan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan penelitian, maka saran yang diberikan oleh penulis adalah :

1. Bagi Perusahaan
   Dari hasil tersebut semoga perusahaan bisa lebih mendapatkan sumber daya manusia yang baik sehingga apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Dan diharapkan perusahaan bisa mengaplikasikan ilmu ini dengan baik di perusahaan.

2. Bagi akademik
   Penulis berharap akademik bisa mengambil ilmu dari penelitian ini meskipun hanya sedikit saja karena peneliti yakin akan ada manfaat dari penelitian ini dan bagian akademik juga bisa menyempurnakan penelitian ini dalam bentuk lain.
3. Bagi Pembaca
   Penulis berharap bahwa dengan adanya penelitian ini maka akan ada penelitian selanjutnya yang dan yang lebih baik lagi karena dalam penelitian ini masih ada yang belum sempurna sehingga perlu adanya penyempurnaan dari penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Agus, Mikha Widiyanto. 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Agus Widarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Alviolesa, Bora. 2018, *Teori Kompensasi, Jenis, Proses dan Tujuannya*. http://blog.um-palembang.ac.id/bora/teori-kompensasi-jenis-proses-dan-tujuannya/. (22 Februari 2018)

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.

Asnawi, Said Kelana., Chandra Wijaya. 2006. *Metodologi Penelitian Keuangan: Prosedur, Ide dan Kontrol*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Edwin B. Flippo. 2002. *Manajemen Personalia, edisi ke enam*. Jakarta: Erlangga.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gudono. 2011. *Analisis Multivarat (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Kusaeri dan Suprananto. 2012. *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Luh Putu Darmika Yani., dkk. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* . e-Journal Bisma Vol.4, 2016.

Makarawung, Satrio. 2013. *Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada PT. Bank Sulut Cabang Karawangkoang dan PT.Bank Sulut Capem Ratahan*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.3, September 2013.

Michael A. Betteng., dkk. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado*. ISSN 2303-1147. Vol.5 No.2, September 2017.

Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Oktavia, Iko. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri*. ISSN BBBB-BBBB. Vol. 01 No. 08, Juni 2017

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Priyanto, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: ANDI

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simanjuntak, Winda Yulyarta. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Vol.2 No.2, Oktober 2015.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif,(edisi pertama)*. Jakarta : Kencana pers

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Yanuarmawan, Dion. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang*. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis Vol.1 No.1, April 2012