PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

Disusun Oleh :
Dwi Marwati
NIM 12240095

Pembimbing :
Maryono, S. Ag, M.Pd
NIP 19701026 200501 1 005

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2016

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856,Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1356 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Dwi Marwati
NIM/Jurusan	: 12240095/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	: Senin, 27 Juni 2016
Nilai Munaqasyah	: 91 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag, M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji III,

M.Toriq Nurmadiansyah,S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 28 Juni 2016
Dekan,

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama	:	Dwi Marwati
NIM	:	12240095
Judul Skripsi	:	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, M.Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Marwati
NIM : 12240095
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Yang menyatakan,

Dwi Marwati
NIM.12240095

Persembahan

Aku Persembahkan Karya Sederhana ini Kepada:

Bapak dan Mamakku

Serta Almamater Tercinta Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (At Taubah: 105)[1]

[1] Departemen Agama RI, *Al Aliyy Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2006), hlm. 162.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Penelitian skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah kebenaran yang diridhoi oleh Allah SWT, dan keluarga serta para sahabat yang setia kepadanya.

Alhamdulilah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, Peneliti dapat menyelesaikan tugas dalam Penelitian skripsi ini, yang berjudul: **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta"**

Dalam skripsi ini kiranya tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bpk. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bpk. Drs. M. Rosyid Ridla, M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Terimakasih atas bimbingan, arahan serta saran-sarannya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bpk. Andy Dermawan, M. Ag, selaku dosen pembimbing akademik Peneliti yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
5. Bpk. Maryono, S. Ag., M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar serta meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membagi ilmunya terhadap Peneliti selama berproses di Jurusan Manajemen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan KalijagaYogyakarta.
7. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam proses perkuliahan selama ini.
8. Segenap Karyawan yang telah banyak membantu terhadap kelancaran proses belajar mengajar di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan KalijagaYogyakarta.
9. Keluargaku tercinta, orang tuaku (Bapak Murgiyanto dan Mamak Waginem) yang telah memberikan semangat, doa, serta senantiasa berjasa dalam memberikan dukungan moril dan materiil. Serta sahabat juga saudariku terkasih (Mbak Day yang baik hati dan Nung Istikomah yang manis).
10. Seluruh keluarga besar Murdi Utomo dan Ahmad kamdani, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini.
11. Bapak Prof. Dr. Nizar, M. Ag. selaku kepala kanwil beserta keluarga besar Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah

menerima dan memberikan kesempatan untuk belajar dalam rangka pelaksanaan penelitian serta membantu terselesaikannya Penelitian skripsi.

12. Segenap Pejabat Struktural Kanwil Kementerian Agama DIY yang telah bersedia berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian skripsi ini.
13. Bp. Husni Tamrin, selaku staf pegawai sub bagian Ortala & Kepegawaian (Organisasi Tata Laksana & Kepegawaian) Kanwil Kementerian Agama DIY yang telah membantu berlangsungnya penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
14. Sahabat-sahabatku tersayang dan takkan terlupakan (Mb Bunga-ku yang baik hati, Moza-ku sayang, Fajar-ku yang cantik, Jatyc-ku yang ceria dan Nida-ku yang penuh perhatian, serta sahabat-sahabatku di Clequentral (Jeng Sulastri, Linda, dan Widiyati).
15. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2012 "ARMADA" yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
16. Teman-teman kelompok KKN Giriharjo Panggang, Mb Umi, Mas Iqbal, Alfian, Rahman, Arif, Rifqi, Handoko, Azis dan Didin yang telah memberikan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam segala hal baik moril maupun materiil yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas jasa mereka semua, serta mencatat sebagai amal kebaikan, Amin. Semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat untuk Peneliti khususnya dan bagi orang lain pada umumnya.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Peneliti

Dwi Marwati
NIM 12240095

ABSTRAK

Dwi Marwati, (12240095). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Penilaian prestasi kerja yang dimaksudkan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, diharapkan dapat membantu Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Karena apabila ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasinya adalah pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah keseluruhan 41 orang, akan tetapi ada 4 orang yang tidak mengisi kuesioner penelitian dikarenakan kesibukan tugas kerja sehingga responden berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis data dengan pengujian instrumen (vji validitas dan reliabilitas), Pengujian persyaratan analisis berupa uji asumsi (uji normalitas dan uji linieritas), analisis deskriptif responden, analisis deskriptif variabel, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji r^{2}..

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 *for Windows* membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis regresi linier sederhana Y= 16,584 + 0,407X yang artinya meningkatnya penilaian prestasi kerja akan berdampak positif pada promosi jabatan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi penilaian prestasi kerja 0,000 < 0,05 yang artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Kemudian hasil perhitungan r^2 menunjukkan *R Square* sebesar 0,523 artinya penilaian prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 52,3%.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR TABEL xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang 3

C. Rumusan Masalah 8

D. Tujuan Penelitian 8

E. Kegunaan Penelitian 8

F. Tinjauan Pustaka 9

G. Kerangka Teori 10

H. Hipotesis Penelitian 21

BAB II METODE PENELITIAN 22

A. Jenis Penelitian 22
B. Sifat Penelitian 22
C. Obyek dan Subyek Penelitian 22
D. Jenis dan Sumber Data 23
E. Teknik Pengumpulan Data 23
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 25
G. Instrumen Penelitian 30
H. Teknik Analisis Data 35
BAB III GAMBARAN UMUM
KEMENTERIAN AGAMA KANWIL DIY 42
A. Sekilas Tentang Kanwil Kemenag 42
B. Visi dan Misi 43
C. Spesifikasi Jabatan struktural 44
D. Struktur Organisasi 46
E. Gambaran penilaian Prestasi Kerja dan promosi Jabatan 46
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 48
A. Persiapan Penelitian 48
B. Pelaksanaan Penelitian 52
C. Analisis Data Penelitian 54
1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas 54
2. Analisis Deskriptif Responden 57
3. Analisis Deskriptif Variabel 60
4. Analisis Uji Asumsi 66

5. Analisis Uji Hipotesis 68

D. Permbahasan 70

BAB V PENUTUP 74

A. Kesimpulan 74

B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA 76

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir 32

Gambar 2.1 Alur Penyusunan Instrumen 49

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Blue Print Skala Penilaian Prestasi Kerja 32

Tabel 2.2 Blue Print Skala Promosi Jabatan 33

Tabel 2.3 Interpretasi Koefisien Alpha 36

Tabel 2.4 Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi 41

Tabel 3.1 Struktur Organisasi 44

Tabel 3.2 Pangkat dan Golongan 46

Tabel 4.1 Waktu Penyebaran Angket Kuesioner 53

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja 55

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan 57

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasar Jenis Kelamin 58

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasar Usia 58

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasar Pendidikan 59

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasar Lama Kerja 60

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja 61

Tabel 4.9 Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Prestasi Kerja 63

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan 64

Tabel 4.11 Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan 65

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 66

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas 67

Tabel 4.14 Hasil Uji t 69

Tabel 4.15 Hasil Uji r^2 70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Persoalan yang sering terjadi dalam memahami judul skripsi adalah terjadinya banyak penafsiran dengan subtansi maksud peneliti, oleh karena itu peneliti perlu memberikan penegasan terhadap istilah–istilah yang dimaksud dalam judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kantor wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta." Berikut istilah–istilah yang terkandung dalam judul tersebut :

1. Pengaruh

   Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi.[1]

2. Penilaian Prestasi Kerja

   Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.[2]

   Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

---

[1] Badudu dan Sultan Muh Zain, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm.1031.

[2] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 87.

karyawan. Kegiatan ini dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.[3]

Dengan demikian, yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi menilai hasil kerja karyawan atau pegawai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

3. Promosi Jabatan

Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.[4]

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam suatu satuan organisasi negara yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional.[5]

Dengan istilah diatas maka dapat disimpulkan bahwa, promosi jabatan merupakan proses perubahan posisi jabatan pegawai, seorang pegawai diberikan tugas, tanggungjawab wewenang dan hak dalam suatu satuan organisasi pada jenjang yang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya.

---

[3] I Komang Wardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 125.

[4] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.258.

[5] Perka BKN No 35 tahun 2011, Pedoman Penyusunan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, hlm. 6.

4. Kementerian Agama Kanwil DIY

Kanwil Kementerian Agama DIY adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Instansi milik pemerintah yang bertanggungjawab langsung kepada Kementerian Agama yang berada dalam wilayah Provinsi. Kemenag kanwil DIY terletak di jalan Sukonandi No. 8 Yogyakarta 55166 Telp. 0274-513492 Fax. 0274-516030.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka maksud judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta" adalah penelitian tentang pengaruh dari penilaian hasil kerja terhadap promosi jabatan pada pegawai Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan SDM merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Karena eksistensi kerja setiap komponen organisasi terletak ditangan manusia. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga mereka mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun hal tersebut memerlukan strategi pengembangan yang baik agar SDM yang dimiliki dapat bekerja sesuai kebutuhan organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu melalui promosi jabatan. Promosi Jabatan merupakan perubahan posisi/ jabatan/ tempat kerja yang dilakukan manajemen perusahaan/

organisasi kepada seorang pegawai/ anggota organisasi secara vertikal, pegawai/ anggota organisasi diberikan tugas, wewenang dan tanggungjawab pada jenjang yang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya.[6] Dengan adanya promosi jabatan inilah pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan dibutuhkan sehingga ia akan memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi. Selain itu promosi jabatan diperlukan untuk mengisi jabatan yang kosong maupun sebagai langkah meregenerasi SDM demi kelangsungan organisasi.

Promosi jabatan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja pada karyawan/ pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.[7] Dalam hal ini penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur seberapa besar prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/ pegawai.

Kementerian Agama Republik Indonesia (disingkat Kemenag RI, dahulu Departemen Agama Republik Indonesia, disingkat Depag RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama.

[6] Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2013), hlm. 108.

[7] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 153.

Kementerian Agama dipimpin oleh seorang Menteri Agama (Menag) yang sejak tanggal 9 Juni 2014 dijabat oleh Lukman Hakim Saifuddin.[8]

Instansi Kementerian Agama, melaksanakan penilaian prestasi kerja mengacu pada PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Perka BKN No 1 tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.[9]

Pada sumber lain menyebutkan, jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.[10]

Proses penilaian prestasi kerja juga menyediakan umpan balik tentang efektivitas fungsi manajemen personalia. Penilaian prestasi berfungsi sebagai *quality control*. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa prestasi kerja jelek tersebar luas, banyak karyawan tidak memenuhi syarat keputusan-keputusan penempatan internal. Mereka tidak akan dipromosikan atau dipindahkan, atau bahkan diberhentikan.[11]

---

[8] https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Agama_Republik_Indonesia, diakses pada tanggal 19 April 2016, pukul 10.34 WIB.

[9] Hasil wawancara, Wawancara dengan Huzni Thamrin, Pegawai Kemenag kanwil DIY bagian Kepegawaian, tanggal 11 Maret 2016.

[10] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm. 107.

[11] *ibid*., hlm. 154.

Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian prestasi kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima oleh semua pihak tanpa ada pihak yang dirugikan. Karena promosi jabatan merupakan sebuah hal yang sensitif disetiap organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai termasuk sisitem promosi jabatan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Proses penilaian prestasi kerja juga menyediakan umpan balik yaitu berupa *quality contro*l tentang efektifitas fungsi manajemen pesonalia atau bidang kepegawaian dalam instansi pemerintahan. Selanjutnya jika ada kesempatan setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Kanwil Kementerian Agama DIYmerupakan sebuah instansi atau organisasi milik pemerintah yang berada ditingkat provinsi dibawah tanggungjawab Kementerian Agama. Organisasi ini memiliki tugas yaitu melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.[12] Tujuan instansi tersebut tercantum dalam visi instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu Terwujudnya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka mewujudkan

[12] http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=28107&t=1747, diakses pada tanggal 7 April 2016, pukul 12.15 WIB.

Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Dengan demikian diharapkan Kanwil Kementerian Agama DIY mempunyai sumberdaya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan visi tersebut. Karena mengingat visi tersebut menyangkut kerukunan umat beragama di Daerah Istimewa Yogyakarta ini. Untuk menjadikan Kanwil Kementerian Agama DIY memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu melaksanakan sistem karir pegawai negeri sipil yang berdasarkan asas keadilan dan objektifitas serta sesuai peraturan perundang-undangan.

Kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan: pertama, belum adanya penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta; kedua, peneliti ingin menggali lebih dalam sejauh mana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka berdasarkan uraian diatas penelitian ini berjudul: “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

"Apakah Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta ?"

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritik
   a. Mengembangkan khasanah keilmuan Manajemen Dakwah yang bermanfaat secara akademik maupun pihak terkait, terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.
   b. Memberikan informasi mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Kanwil Kementerian Agama DIY
2. Kegunaan Secara Praktis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar dan acuan pertimbangan di dalam mengambil kebijakan dalam usaha memberikan penilaian prestasi kerja di Kanwil Kementerian Agama DIY

b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Sehingga akan menguntungkan pengembangan karir pegawai.

F. Tinjauan Pustaka

1. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nani Sundari tahun 2015 tentang *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat*, menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 4,3% sedangkan 95,7% dipengaruhi oleh faktor lain.[13]
2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukma Juwati Tajuddin pada tahun 2012 tentang *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Sedangkan koefisien determinasinya adalah 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa 76,50% promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan 23,50% dipengaruhi oleh faktor lain.[14]
3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Marganto tahun 2013 tentang *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT*

---

[13] Nani Sundari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal, (Padang, Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, 2015), hlm. 10.

[14] Sukma Juwati Tajuddin, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawani Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep,* Skripsi, (Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2012), hlm. 60.

Sermani Steel Makassar, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan sebesar 75,30% sedangkan 24,70% dipengaruhi oleh faktor lain.[15]

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah skala pengukuran yang dipakai dan populasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang mengacu pada Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sedangkan skala pengukuran promosi jabatan mengacu pada Perka BKN No 45 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil di Kementerian Agama kantor wilayah DIY.

G. Kerangka Teori

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011, hasil penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir pegawai negeri sipil.[16]

Menurut Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja terdiri atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Sasaran kerja pegawai dapat dilihat dari

---

[15] Sofyan Marganto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Sermani Steel Makassar*,Skripsi, (Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2013), hlm. 77.

[16] Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 24.

kinerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[17]

1. Penilaian Prestasi Kerja

   a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

      Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal)* adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.[18]

      Menurut PP Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

      Sehingga dapat disimpulkan bahwa, penilaian prestasi kerja adalah proses menilai prestasi kerja PNS yang dilakukan pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS untuk memperbaiki keputusan-keputusan kepegawaian serta memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

---

[17] *Ibid*., pasal 1

[18] Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm.135.

b. Dasar-Dasar Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja memiliki 2 unsur yaitu :[19]

1) Sasaran Kerja Pegawai atau Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja perseorangan dalam organisasi.[20] Kinerja seorang PNS dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

Berdasarkan Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Tahun 46 tahun 2011, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai ini meliputi aspek :[21]

a) Kuantitas (Target Output)

Merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam menentukan target

[19] Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, pasal 1

[20] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 212.

[21] Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Tahun 46 tahun 2011, pasal 7 ayat (2).

output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan dan lain-lain.

b) Kualitas (Target Kualitas)

Merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam menetapkan target kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik. Target kualitas ini dapat dilihat dari hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan diatas standar yang telah ditentukan.

c) Waktu (Target Waktu)

Merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam menentukan target waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaiakn suatu pekerjaan. Target waktu dapat dilihat dari efisiensi batas waktu yang ditoleransikan.

d) Biaya (Target Biaya)

Merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai. Dalam menentukan Target Biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Target biaya dapat dilihat dari batas toleransi biaya paling tinggi.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan.[22] Menurut PP No 46 Tahun 2011, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja meliputi aspek : [23]

a) Orientasi Pelayanan

Merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

b) Integritas

Merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c) Komitmen

Merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

[22] John M. Ivancevich, Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jakarta: Erlangga, 2007). hlm. 83.

[23] Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, pasal 1

d) Disiplin

Merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e) Kerjasama

Merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi adalah perubahan posisi/ jabatan/ tempat kerja yang dilakukan manajemen perusahaan/ organisasi kepada pegawai/ anggota organisasi secara vertikal, pegawai/ anggota diberikan tugas, wewenang dan tanggungjawab pada jenjang yang lebih tinggi dari

tugas dan wewenang jabatan sebelumnya. Promosi ini merupakan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memindahkan pegawai/ anggota organisasi yang dipandang memiliki kinerja baik/ lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan/ organisasi dan memiliki perilaku individu sesuai dengan ketentuan norma.[24]

Promosi adalah Proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.[25]

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam suatu satuan organisasi negara yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional.[26]

Dengan istilah diatas maka dapat disimpulkan bahwa, promosi jabatan merupakan proses perubahan posisi jabatan pegawai, seorang pegawai diberikan tugas, tanggungjawab wewenang dan hak dalam suatu satuan organisasi pada jenjang yang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya.

---

[24] Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen.,* hlm. 108

[25] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.258.

[26] Perka BKN No 35 tahun 2011, Pedoman Penyusunan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, hlm. 6.

b. Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Setiap organisasi mempunyai dasar ketentuan tertentu, apabila pegawai akan dipromosikan. Hal ini sesuai dengan peraturan organisasi terkait. Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang pegawai dalam organisasi tersebut. Promosi jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta mengacu pada Perka BKN No 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karir PNS. Berikut adalah dasar promosi jabatan menurut Hasibuan yang disesuaikan dengan Perka BKN No 35 Tahun 2011, yaitu sebagai berikut:[27]

1) Pengalaman (Senioritas)

Pengalaman adalah promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Untuk menduduki suatu jabatan, seorang PNS harus memiliki pengalaman yang ada korelasinya dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya.

2) Kecakapan (*Ability*)

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan pada penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi

[27] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia, hlm. 109-111*.

adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Penilaian kecakapan dapat dilakukan berdasarkan pada :

a) Prestasi Kerja

Merupakan hasil prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang PNS.

b) Kompetensi

Kompetensi ini meliputi kecakapan dalam mengombinasikan elemen manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, penilaian, dan pembaruan), dan kecakapan dalam memotivasi secara langsung. Setiap jabatan yang ada dalam suatu satuan organisasi harus ditetapkan standar kompetensi jabatan.

3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan.

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan ini didasarkan pada:

a) Pendidikan

Setiap jenjang jabatan harus ditetapkan dan kualifikasi pendidikan formal, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatan secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis, maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

b) Lama dinas

Penilaian lamanya dinas dinilai berdasarkan, Usia, masa kerja; Masa kerja seorang PNS merupakan selisih antara usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya, kecuali usia pengangkatan jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali dan pangkat; Pangkat/ golongan ruang seorang PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki.

c) Hasil Ujian

Dalam hal ini adalah penilaian prestasi kerja dan ujian kompetensi.

3. Hubungan AntaraPenilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan dalam menentukan umpan balik (*feedback*) bagi pegawai yang telah memberikan usaha kerjanya. Seperti adanya pemberian imbalan dari perusahaan.

Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, pelayanan maupun kesempatan pengembangan karir bagi pegawai.

Menurut Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja, penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil dari penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir pegawai negeri sipil, yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan serta bidang pengembangan karir dan kemampuan seorang PNS.

Dari penilaian prestasi kerja inilah akan terlihat apakah pegawai sudah bekerja sesuai dengan porsinya atau perlu adanya tindakan yang harus diambil. Seperti adanya pendidikan, pelatihan, rotasi, mutasi maupun promosi jabatan jika diperlukan. Disisi lain penilaian prestasi kerja membantu perusahaan untuk melakukan analisis jabatan. Yaitu proses pengumpulan informasi yang menyangkut tentang jabatan untuk menetapkan deskripsi jabatan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Dengan analisis jabatan inilah akan menghasilkan informasi sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Apakah perlu adanya pengisian jabatan yang kosong melalui perekrutan maupun promosi.

Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja pegawai merupakan sebuah cara untuk mengetahui apakah pegawai yang bersangkutan layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Promosi Jabatan dilakukan untuk bisa menjaga kestabilan kinerja perusahaan dari segi sumberdaya manusianya melalui penilaian prestasi. Prestasi kerja sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula bagi perusahaan.

H. Hipotesis Penelitian

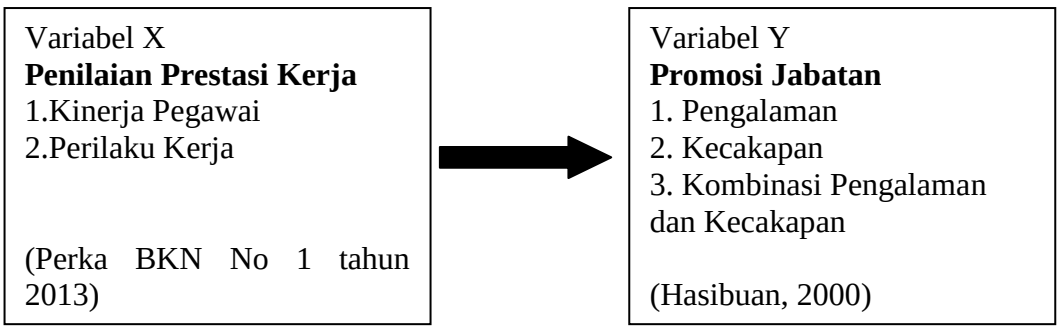
Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan.[28]

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini :

Ha : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada pegawai kanwil Kementerian Agama DIY.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai kanwil Kementerian Agama DIY.

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



[28] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 1*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 74.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah istimewa Yogyakarta.
2. Penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% terhadap promosi jabatan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah istimewa Yogyakarta. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah istimewa Yogyakarta

   Hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai bukan karena faktor tertentu yang menyebabkan kecemburuan, mengingat promosi jabatan merupakan hal sensitif di setiap organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian diharapkan promosi jabatan dapat dilakukan secara objektif dan tidak merugikan pihak tertentu.

2. Penelitian Selanjutnya

   Penilaian prestasi kerja hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian

Agama Daerah istimewa Yogyakarta. Sehingga memungkinkan untuk meneliti faktor-faktor yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sani & Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*, Malang: UIN Malang, 2010.

Badudu dan Sultan Muh Zain, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994

Danang Sunyoto, *Uji KHI Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010

Departemen Agama RI, *Al Aliyy Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: Diponegoro, 2006

Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2013.

Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2013.

I Komang Wardhana, dkk, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2013.

John M. Ivancevich, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2007.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, 2000.

Nani Sundari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal, Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, 2015.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No 46 Tahun 2011

Perka BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegwai Negeri Sipil

R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.

Rivai Vetzel, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo Persada, 2006.

Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabet, 1994

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bumi, 1999.

Sukma Juwati Tajuddin, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawani Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*, Skripsi Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2012

Supranto, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2001

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 1*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001.

Sofyan Marganto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Sermani Steel Makassar*, Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2013.

Sondang Siagaan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Agama_Republik_Indonesia

http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=33451&t=1747

http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=33452&t=1747

Kuesioner

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul *"**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kementerian Agama Kanwil DIY"*** di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Maka dengan kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini terdiri dari 48 pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/ Ibu/ Saudara/I memilih jawaban atas sikap atau pendapat yang dianggap sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/I.

Untuk kelancaran proses penelitian selanjutnya, saya mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/I berkenan mengisi kuesioner sebelum hari Jum'at, 28 Mei 2016.

Bantuan serta partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/I sangat berarti untuk saya dan semoga menjadi amal kebaikan serta diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dwi Marwati
NIM.12240095

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L / P
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Mohon mengisi daftar pernyataan dengan memberi tanda check list (√) pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai dengan sikap atau pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/I.

Keterangan :

No.	Pilihan	Pernyataan
1.	SS	Sangat Setuju
2.	S	Setuju
3.	TS	Tidak Setuju
4.	ST	Sangat Tidak Setuju

C. Kuesioner

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan.				
2.	Kantor memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
3.	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target.				
4.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
6.	Hasil kerja saya konsisten dengan tingkat kesalahan yang kecil.				
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.				
8.	Saya dapat mempergunakan waktu kerja dengan baik.				
9.	Saya mampu mengumpulkan tugas sebelum waktu yang ditentukan habis.				
10.	Saya dapat mengalokasikan dana sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan.				
11.	Saya tidak menggunakan dana melebihi anggaran yang ditentukan.				
12.	Saya berusaha meminimalisir dana dalam sebuah pekerjaan.				
13.	Saya bersikap ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun rekan kerja.				
14.	Saya mampu memberikan pelayanan sesuai dengan permintaan.				
15.	Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
16.	Saya membuat laporan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.				
17.	Saya tidak akan menyelewengkan wewenang yang saya miliki.				
18.	Saya berani menerima resiko dari tindakan yang telah saya lakukan.				
19.	Saya berusaha melaksanakan tugas kerja sesuai dengan peraturan kedinasan.				
20.	Saya berusaha mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi.				
21.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja.				
22.	Saya hadir dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan.				
23.	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan.				
24.	Saya berusaha mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.				
25.	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.				
26.	Saya bersedia menerima usulan dari orang lain.				
27.	Saya bersedia menerima keputusan bersama meski tidak sesuai dengan pendapat saya.				
28.	Saya berusaha memberikan teladan yang baik dalam bekerja.				

29.	Saya berusaha menggugah semangat bawahan untuk mencapai kinerja yang tinggi.				
30.	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.				
31.	Pengalaman kerja merupakan salah satu syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan.				
32.	Pegawai dengan pengalaman kerja terbanyak diprioritaskan untuk di promosikan.				
33.	Seorang pegawai yang akan dipromosikan harus memiliki pengalaman terkait bidang tugas yang akan diduduki.				
34.	Prestasi kerja seorang pegawai menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.				
35.	Pegawai yang mampu melaksanakan prosedur kerja dengan efektif akan dipromosikan				
36.	Pegawai yang mampu bekerja secara efisien akan dipromosikan.				
37.	Pegawai dengan kemampuan manajerial yang baik layak untuk dipromosikan.				
38.	Pegawai yang mampu memotivasi bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja layak untuk dipromosikan.				
39.	Untuk menduduki sebuah jabatan pegawai harus memiliki kompetensi tertentu.				
40.	Untuk menduduki sebuah jabatan pegawai harus memiliki tingkat pendidikan tertentu.				
41.	Promosi jabatan disesuaikan dengan bidang pendidikan pegawai.				
42.	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam promosi jabatan.				
43.	Usia pegawai merupakan salah satu syarat yang diperhatikan dalam promosi jabatan.				
44.	Masa kerja menjadi pertimbangan untuk promosi jabatan.				
45.	Pangkat atau golongan seorang pegawai merupakan salah satu syarat promosi jabatan.				
46.	Salah satu hal yang diperhatikan dalam promosi jabatan adalah hasil ujian kenaikan pangkat.				
47.	Pegawai dengan hasil ujian kompetensi tertinggi akan dipromosikan.				
48.	Pegawai dengan hasil penilaian prestasi kerja terbaik akan dipromosikan.				

Skor Penilaian Prestasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
R1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	101
R2	3	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	91
R3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	101
R4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	110
R5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
R6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
R7	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	99
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	96
R9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	114
R10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	119
R12	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
R13	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	110
R14	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	107
R15	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	99
R16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
R17	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	107
R18	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	110
R19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	101
R20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	115
R21	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	90
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	90
R24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	104
R26	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	103
R27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	106
R28	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85
R29	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	88
R30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94
R31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
R32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118
R33	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	99
R34	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	120
R35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	119
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119

Skor Promosi Jabatan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
R1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	58
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
R3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
R4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	62
R5	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	60
R6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	56
R7	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	60
R8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
R9	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	60
R10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
R12	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	60
R13	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	60
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64
R15	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	61
R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
R17	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
R18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	61
R19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	62
R20	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	58
R21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
R22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
R23	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
R24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
R25	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	61
R26	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
R27	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	60
R28	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	57
R29	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	51
R30	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
R31	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	63
R32	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	64
R33	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	63
R34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
R35	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	50
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
R37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71

Data Diri Responden

Data Diri Responden										Keterangan			
No	Nama	Jenis	usia	Pendidikan	Lama kerja	kode	jenis kelamin	kode	Usia	kode	Pendidikan	kode	Lama kerja
1	Drs. H. ZAINAL ABIDIN, M.Pd.I	1	3	3	3	1	lk	1	>40	1	SMA/ sederajat	1	<10 Th
2	Drs. H. BARDAN, M.Pd.I.	1	2	3	4	2	Pr	2	41-50	2	S1	2	10-20 Th
3	Drs. H. NOOR HAMID, M.Pd.I	1	3	3	3			3	51-60	3	S2	3	20-30 Th
4	Drs. H. MASDJURI, M.Si	1	3	3	4			4	>60	4	S3	4	<30 Th
5	H. NURUDIN SH. MA.	1	3	3	4								
6	Drs. H. MASRUDIN, M.Pd.I.	1	3	3	3								
7	IDA BAGUS WIKA KRISHNA, S.Ag., M.Si	1	1	3	2								
8	WISNU WIDIYANTO, SH	1	1	2	2								
9	PETRUS MARIJA, S.PAK	1	3	3	3								
10	SUHARTO YOHANES, S.Ag	1	3	2	4								
11	Hj. RETNO SIWI DWIKA NINGRUM, S.H.I.	2	3	2	4								
12	H. AKHMAD DARWIS, S.Pd	1	3	2	4								
13	ANI NURUL AINI, SH.	2	3	2	3								
14	H UNTUNG SANTOSO, SE., M.A.	1	3	3	3								
15	Drs. H ANIS WI'AM MUTTAQIN, M.A.	1	3	3	3								
16	Drs. H. M. SHOLIKHAN AMIN M.HI	1	3	3	3								
17	Dra. Hj. ANNY FARICHAH	2	3	2	3								
18	Drs. H. SA'BAN NURONI, M.A	1	2	3	2								
19	Drs. H NUR ROKHMAN MA	1	2	3	3								
20	H AIDI JOHANSYAH, S.Ag	1	2	3	3								
21	ROHWAN, S.Ag, MSI	1	2	3	2								
22	Drs. H TULUS DUMADI, MA	1	2	3	3								
23	ABD. SU'UD, S.Ag, M.Si	1	2	3	2								
24	H NUR AHMAD GHOJALI, S.Ag, MA	1	2	3	2								
25	H. AHMAD FAUZI, S.Ag., M.S.I.	1	2	3	2								
26	Drs. H. ROJIKI, ST	1	3	2	3								
27	Drs. H. MUKLAS, M.Si.	1	3	3	3								
28	HERRY GATOT WIDODO SH.	1	3	2	3								
29	H. GUNADI S.Ag, M.Pd.I	1	2	3	3								
30	NADHIF, S.Ag, M.S.I.	1	2	3	2								
31	IMAM KHOIRI, S.Ag	1	1	2	2								
32	SUNU DARSONO, S.Pd, M.Pd.I	1	3	3	3								
33	Drs. H. M. FAHRURROZI, M.Pd.I.	1	3	3	3								
34	Drs. H AKHMAD KHAMIM, MA	1	3	3	3								
35	Drs. H AKHMAD SUBKHI M.Pd	1	3	3	3								
36	FAHRUDIN, S.Ag, MA	1	2	3	3								
37	Drs. KAHARUDDIN NOOR	1	3	2	3								

Hasil Uji Analisis Deskriptif Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	34	91,9	91,9	91,9
	2	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,1	8,1	8,1
	2	12	32,4	32,4	40,5
	3	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	27,0	27,0	27,0
	3	27	73,0	73,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LamaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	24,3	24,3	24,3
	3	22	59,5	59,5	83,8
	4	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Penilaian Prestasi Kerja

1. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per_1	99,51	99,868	,564	,950
Per_2	99,57	101,641	,389	,951
Per_3	99,84	100,695	,396	,951
Per_4	99,59	98,859	,680	,949
Per_5	99,73	98,536	,698	,948
Per_6	99,84	97,917	,635	,949
Per_7	99,68	98,670	,654	,949
Per_8	99,65	99,068	,604	,949
Per_9	99,76	99,745	,591	,949
Per_10	99,68	98,670	,505	,951
Per_11	99,46	98,700	,616	,949
Per_12	99,81	98,769	,546	,950
Per_13	99,35	99,123	,599	,949
Per_14	99,62	99,297	,481	,951
Per_15	99,38	98,908	,683	,949
Per_16	99,51	98,423	,711	,948
Per_17	99,32	100,059	,585	,949
Per_18	99,59	99,414	,622	,949
Per_19	99,46	99,366	,617	,949
Per_20	99,43	99,419	,615	,949
Per_21	99,38	98,520	,725	,948
Per_22	99,32	99,225	,675	,949
Per_23	99,62	97,297	,698	,948
Per_24	99,49	98,368	,717	,948
Per_25	99,62	98,797	,622	,949
Per_26	99,51	100,757	,474	,950
Per_27	99,76	101,189	,509	,950
Per_28	99,43	97,641	,800	,948
Per_29	99,49	97,590	,798	,948
Per_30	99,59	97,359	,687	,949

2. Hasil Uji Relibilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	30

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Promosi Jabatan

1. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per_1	55,19	29,435	,521	,865
Per_2	55,51	28,812	,397	,873
Per_3	55,11	29,655	,454	,868
Per_4	54,86	29,953	,455	,868
Per_5	55,38	29,575	,446	,868
Per_6	55,46	29,033	,503	,866
Per_7	55,11	29,488	,546	,865
Per_8	55,08	28,965	,641	,861
Per_9	55,14	29,953	,331	,873
Per_10	55,22	29,841	,529	,866
Per_11	55,27	29,869	,427	,869
Per_12	55,16	29,529	,561	,864
Per_13	55,46	28,422	,513	,866
Per_14	55,27	29,369	,586	,863
Per_15	55,19	29,435	,596	,863
Per_16	55,49	28,701	,532	,865
Per_17	55,27	28,314	,542	,864
Per_18	55,11	29,710	,444	,868

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	18

Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penilaian_prestasi_kerja	Promosi_jabatan	Unstandardized Residual
N		37	37	37
Normal Parameters[a,b]	Mean	103,00	58,49	,0000000
	Std. Deviation	10,288	5,714	3,88967942
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,108	,135
	Positive	,101	,108	,135
	Negative	-,076	-,091	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,613	,654	,822
Asymp. Sig. (2-tailed)		,847	,786	,508

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linieritas

Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Promosi_jabatan * Penilaian_prestasi_kerja	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Promosi_jabatan * Penilaian_prestasi_kerja	Between Groups	(Combined)	911,827	21	43,420	2,473	,039
		Linearity	630,577	1	630,577	35,908	,000
		Deviation from Linearity	281,249	20	14,062	,801	,684
	Within Groups		263,417	15	17,561		
	Total		1175,243	36			

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Per_1	37	3	4	3,49	,507
Per_2	37	3	4	3,43	,502
Per_3	37	2	4	3,16	,602
Per_4	37	3	4	3,41	,498
Per_5	37	2	4	3,27	,508
Per_6	37	2	4	3,16	,602
Per_7	37	2	4	3,32	,530
Per_8	37	2	4	3,35	,538
Per_9	37	2	4	3,24	,495
Per_10	37	1	4	3,32	,669
Per_11	37	2	4	3,54	,558
Per_12	37	2	4	3,19	,616
Per_13	37	2	4	3,65	,538
Per_14	37	2	4	3,38	,639
Per_15	37	3	4	3,62	,492
Per_16	37	3	4	3,49	,507
Per_17	37	3	4	3,68	,475
Per_18	37	3	4	3,41	,498
Per_19	37	3	4	3,54	,505
Per_20	37	3	4	3,57	,502
Per_21	37	3	4	3,62	,492
Per_22	37	3	4	3,68	,475
Per_23	37	2	4	3,38	,594
Per_24	37	3	4	3,51	,507
Per_25	37	2	4	3,38	,545
Per_26	37	3	4	3,49	,507
Per_27	37	3	4	3,24	,435
Per_28	37	3	4	3,57	,502
Per_29	37	3	4	3,51	,507
Per_30	37	2	4	3,41	,599
Total	37	85	120	104,57	10,471
Valid N (listwise)	37				

2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Promosi Jabatan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Per_1	37	2	4	3,30	,520
Per_2	37	2	4	2,97	,763
Per_3	37	2	4	3,38	,545
Per_4	37	3	4	3,62	,492
Per_5	37	2	4	3,11	,567
Per_6	37	2	4	3,03	,600
Per_7	37	3	4	3,38	,492
Per_8	37	3	4	3,41	,498
Per_9	37	1	4	3,35	,633
Per_10	37	3	4	3,27	,450
Per_11	37	2	4	3,22	,534
Per_12	37	3	4	3,32	,475
Per_13	37	2	4	3,03	,687
Per_14	37	2	4	3,22	,479
Per_15	37	3	4	3,30	,463
Per_16	37	2	4	3,00	,624
Per_17	37	2	4	3,22	,672
Per_18	37	2	4	3,38	,545
Total	37	50	72	58,49	5,714
Valid N (listwise)	37				

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732[a]	,537	,523	3,945

a. Predictors: (Constant), Penilaian_prestasi_kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,577	1	630,577	40,521	,000[b]
	Residual	544,666	35	15,562		
	Total	1175,243	36			

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

b. Predictors: (Constant), Penilaian_prestasi_kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,584	6,615		2,507	,017
	Penilaian_prestasi_kerja	,407	,064	,732	6,366	,000

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Jalan Sukonandi 8 Yogyakarta Kodepos 55166
Telepon (0274) 513492 Faksimile (0274) 516030
Website: http://yogyakarta.kemenag.go.id; email: *kanwildiy@kemenag.go.id*

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-1819 /Kw.12.1/4/HM.01/6/2016

Menanggapi surat Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tanggal 23 Juni 2016 perihal Permohonan Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian, dengan ini Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I. Yogyakarta menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Kanwil Kementerian Agama DIY dalam rangka penyusunan skripsi. Adapun nama mahasiswa dimaksud adalah:

Nama	:	Dwi Marwati
NIM	:	12240095
Fakultas/Prodi	:	Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta
Waktu Penelitian	:	14 April – 14 Juni 2016

Selanjutnya kepada yang bersangkutan diharuskan untuk menyerahkan *copy* skripsi kepada Kanwil Kementerian Agama DIY sebagai dokumentasi. Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Juni 2016
A.n. KEPALA
Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Zainal Abidin, M.Pd.I
NIP. 19590620 198603 1 004

Tembusan:
Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY

operator2@yahoo.com

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/**REG**/V/**428**/**5**/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/1071/2016**
Tanggal : **16 MEI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **DWI MARWATI** NIP/NIM : **12240095/MD**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Lokasi : **KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY**
Waktu : **18 MEI 2016** s/d **18 AGUSTUS 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **18 MEI 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BIRO ADM. PEMBANGUNAN

Drs. Tri Mulyono, MM
NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :
1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA**
3. **KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY**
4. **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
5. **YANG BERSANGKUTAN**

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بسم الله الرحمن الرحيم

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.894/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama	:	Dwi Marwati
Tempat, dan Tanggal Lahir	:	Bantul, 05 Mei 1994
Nomor Induk Mahasiswa	:	12240095
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi	:	Giriharjo
Kecamatan	:	Panggang
Kabupaten/Kota	:	Kab. Gunungkidul
Propinsi	:	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 09 Oktober 2015

Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.
NIP. : 19651114 199203 2 001

Sertifikat

NO: 119.PAN-OPAK.UNIV UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

DWI MARWATI

Sebagai

Peserta OPAK 2012

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasisnvaan (OPAK) 2012

yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik &

Kemahasisnvaan (OPAK) 2012 dengan tema:

MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;

UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

Pembatu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Ahmad Rifa'ie, M.Phil
NIP: 19600905 198603 1 006

Dewan Eksekutif Mahasisnva (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abdul Khalid
Presiden Mahasisnva

Yogyakarta, 7 September 2012

Panitia OPAK 2012
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Romel Maspkuri
Ketua Panitia

Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama	:	DWI MARWATI
NIM	:	12240095
Jurusan/Prodi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

DWI MARWATI

12240095

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 13 Juni 2014

Dekan

Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Ketua

Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF DEDIKATIF-INOVATIF INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية

شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.11.10017/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Dwi Marwati

تاريخ الميلاد : ٥ مايو ١٩٩٤

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ مارس ٢٠١٦, وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٤٦
التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٥٠
فهم المقروء	٢٩
مجموع الدرجات	٤١٧

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٢٢ مارس ٢٠١٦

المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.7.13451/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Dwi Marwati**
Date of Birth : **May 05, 1994**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 30, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	**41**
Structure & Written Expression	**42**
Reading Comprehension	**48**
Total Score	437

Validity: 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, March 30, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/24.58/2012

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PKSI
Pusat Komputer & Sistem Informasi

Sertifikat

PELATIHAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : DWI MARWATI
NIM : 12240095
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	85	B
2	Microsoft Excel	60	C
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Internet	80	B
Total Nilai		78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 31 Desember 2012
Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.
NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

MADRASAH ALIYAH
PROGRAM : BAHASA

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Nomor : MA.07/12.02/PP.01.1/0114/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Bantul menerangkan bahwa :

nama	:	DWI MARWATI
tempat dan tanggal lahir	:	Bantul, 5 Mei 1994
nama orang tua	:	Murgiyanto
nomor induk	:	4726
nomor peserta	:	3-12-04-02-040-004-5

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bantul, 26 Mei 2012

Kepala Madrasah,

Drs. Mawardi, M.Pd.I

NIP. 19560421 198103 1 003

MA 120000004

COPY

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam
Nomor : Dj/Dt.I/214/2012

DAFTAR NILAI UJIAN
MADRASAH ALIYAH

Program : Bahasa

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Kurikulum : **Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)**
Nama : DWI MARWATI
Tempat dan Tanggal Lahir : Bantul, 5 Mei 1994
Nomor Induk : 4726
Nomor Peserta : 3-12-04-02-040-004-5

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-Rata Rapor	Nilai Ujian Madrasah	Nilai Madrasah *)
I	**UJIAN MADRASAH**			
	1. Pendidikan Agama Islam			
	a. Al-Qur'an-Hadis	8,80	9,28	9,09
	b. Akidah-Akhlak	8,57	9,04	8,85
	c. Fikih	9,17	9,46	8,89
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	9,20	9,16	9,18
	2. Pendidikan Kewarganegaraan	8,67	9,46	9,14
	3. Bahasa Indonesia	8,27	8,98	8,69
	4. Bahasa Arab	9,30	8,26	8,68
	5. Bahasa Inggris	8,20	9,24	8,82
	6. Bahasa Jepang	8,50	9,82	9,29
	7. Matematika	8,67	9,25	9,02
	8. Sastra Indonesia	8,53	9,82	9,31
	9. Antropologi	8,70	9,46	9,16
	10. Sejarah	8,43	9,28	8,94
	11. Seni Budaya	8,77	8,80	8,79
	12. Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	8,67	9,46	9,14
	13. Teknologi Informasi dan Komunikasi	8,38	9,22	8,88
	14. Keterampilan Kaiwa	8,60	9,70	9,26
	Rata-Rata			9,03

*) Nilai Madrasah = 40 % Nilai Rata-Rata Rapor + 60% Nilai Ujian Madrasah

No.	Mata Pelajaran	Nilai Madrasah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir *)
II	**UJIAN NASIONAL**			
	1. Bahasa Indonesia	8,70	7,80	8,2
	2. Bahasa Inggris	8,82	5,60	6,9
	3. Matematika	9,02	6,50	7,5
	4. Sastra Indonesia	9,30	8,75	9,0
	5. Antropologi	9,16	7,60	8,2
	6. Bahasa Jepang	9,29	8,00	8,5
	Rata-Rata			8,1

*) Nilai Akhir = 40 % Nilai Madrasah + 60% Nilai Ujian Nasional

Bantul, 26 Mei 2012
Kepala Madrasah,

Drs. Mawardi, M.Pd.I
NIP. 19560421 198103 1003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Dwi Marwati

Tempat Lahir : Bantul

Tanggal Lahir : 5 Mei 1994

Alamat : Condrowangsan RT 02 Potorono, Banguntapan, Bantul

Nama Ayah : Murgiyanto

Nama Ibu : Waginem

Email : d.marwati@ymail.com

No Hp : 089523942714

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Pertiwi 28, Lulus Tahun 2000
2. SD 2 Salakan, Lulus Tahun 2006
3. MTsN Wonokromo Bantul, Lulus Tahun 2009
4. MAN Wonokromo Bantul, Lulus Tahun 2012
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Lulus Tahun 2016

C. Pengalaman Organisasi

1. BOM-F Mitra Ummah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun 2012 s/d 2014.
2. IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta Tahun 2014 s/d sekarang
3. Remaja Masjid Auliya' Condrowangsan Tahun 2016 s/d sekarang