

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, PRESTASI KERJA, ROTASI  
JABATAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**RAHMAT NURDIANSYAH**

**NIM : 16820080**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, PRESTASI KERJA, ROTASI  
JABATAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**RAHMAT NURDIANSYAH**  
NIM : 16820080

DOSEN PEMBIMBING :

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, SPd., M.Si.**  
NIP. 19880524 201513 010

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsudi Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-65/Un.02/DEB/PP.00.960/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PEMERDAYAAN KARYAWAN, PRESTASI KERJA, ROTASI JABATAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BPJS Sakerwati Sleman)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **RAHMAT NURDIANSYAH**  
Nomor Induk Mahasiswa : **16820080**  
Telah diajukan pada : **Senin, 31 Agustus 2020**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang

Ruzid Nur Anggoro Putra, S.Pd., M.Si.

SIGNED

Value: B-65/Un.02/DEB/PP.00.960/2020



Pengaji I

Dr. Akhmad Yusuf Kholidin, S.E., M.Si.

SIGNED

Value: B-65/Un.02/DEB/PP.00.960/2020



Pengaji II

Joko Suryono, SE., M.Si.

SIGNED

Value: B-65/Un.02/DEB/PP.00.960/2020



Yogyakarta, 31 Agustus 2020

UIN Sunan Kalijaga

Bekas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Abdurrahman S. Ag., M.Ag.

SIGNED

Value: B-65/Un.02/DEB/PP.00.960/2020



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Rahmat Nurdiansyah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rahmat Nurdiansyah

NIM : 16820080

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Sukowati)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 21 Juni 2020  
Pembimbing

**Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.**  
**NIP: 19880524 201503 1 010**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### Surat Pernyataan Keaslian

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Nurdiansyah

NIM : 16820080

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Yogyakarta, 28 Juni 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Rahmat Nurdiansyah

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Nurdiansyah  
NIM : 16820080  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Sukowati)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Juni 2020  
Yang menyatakan,



**Rahmat Nurdiansyah**  
**NIM.16820080**

## MOTTO

"Yang penting bukan apakah kita menang atau kalah, Tuhan tidak mewajibkan manusia untuk menang sehingga kalah pun bukan dosa, yang penting adalah apakah seseorang berjuang atau tak berjuang."

(Emha Ainun Najib)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

**Ayah ku Moh Syatibi dan Ibu ku Sugiyanti**

Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini

Teruntuk kakak adik ku tercinta

**Arifatul fikriyanti dan Khoirul Asyhar** yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

**Hizbul Khotimah Az-Zaakiyyah** yang selalu memberikan support dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi

Kepada para sahabat yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat sampai saat ini

Serta teruntuk Almamater tercinta

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

**C. Ta'Marbuttah**

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ◌ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ◌ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ◌ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A

تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

*Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak **Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak **Joko Setyono, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,

4. Bapak Jauhar Faradis, SHI, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan, membimbing dan memberikan kritik/saran kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Syat MOH Syatibi dan Ibu Sugiyanti selaku kedua orang tua beserta seluruh keluarga besar yang memberikan semangat, doa, dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS B yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

11. Sahabat PMII Ekuilibrium terkhusus untu Platinum Corp yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 11 Juni 2020

Hormat Saya,



**Rahmat Nurdiansyah**  
NIM: 16820080



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori.....	12
1. Perilaku Organisasi.....	12
1. Kepuasan Kerja .....	17
2. Pemberdayaan .....	23
4. Prestasi Kerja.....	25
5. Rotasi Jabatan.....	30
6. Promosi Jabatan.....	34
B. Pengembangan Hipotesis .....	44
C. Kerangka Pemikiran.....	47

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	49
B. Sumber Data Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel .....	50
D. Metode Pengumpulan Data .....	50
E. Instrumen Penelitian.....	51
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	52
G. Metode Analisis Data .....	53
H. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Penelitian .....	58
B. Analisis Deskriptif Responden.....	60
B. Hasil Uji Instrumen Data .....	63
C. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
D. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
E. Hasil Uji Hipotesis.....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>i</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>iv</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan aset perbankan syariah 2016-2019 .....	2
Tabel 1.2 Perkembangan tenaga kerja perbankan syariah 2016-2019 .....	3
Tabel 2.1 Telaah pustaka.....	41
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian .....	51
Tabel 3.2 Skala pengukuran penelitian .....	53
Tabel 4.1 Lama bekerja responden .....	62
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden .....	62
Tabel 4.3 usia responden .....	63
Tabel 4.4 pendidikan terakhir responden .....	64
Tabel 4.5 Hasil uji validitas .....	65
Tabel 4.6 Hasil uji reabilitas .....	67
Tabel 4.7 Hasil uji Normalitas .....	68
Tabel 4.8 Hasil uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.9 Hasil uji heteroskedastisitas .....	71
Tabel 4.10 Hasil uji analisis regresi linier berganda .....	72
Tabel 4.11 Hasil Koefisien determinasi .....	74
Tabel 4.12 Hasil uji F.....	75
Tabel 4.13 Hasil uji T.....	76
Tabel 4.14 Pembahasan.....	78
Tabel 4.14 Detail jawaban kuisisioner variabel pemberdayaan .....	80
Tabel 4.15 Detail jawaban kuisisioner variabel prestasi kerja.....	82
Tabel 4.16 Detail jawaban kuisisioner variabel rotasi jabatan .....	84
Tabel 4.17 Detail jawaban kuisisioner variabel promosi jabatan .....	86

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

*This study explain to determine the effect of empeworment, job performance, job rotation and job promotion on employee job ssatisfaction at BPRS Sukowati Sragen. The population in study were all employees of BPRS Sukowati Sragen. Sampling in study using saturated samples. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study, using 33 respondents who can be prossed. The analytical tool used in this research is multiple linier regresion analysis.*

*The result showe thad empowerment, job performance, job rotation and jon promotion simultaneously had positive and significant effect on employee job satisfaction. Partially, the empowerment variable has no effect on employe job satisfaction with a t value of  $0,625 < t \text{ table } 2,04841$ , with a significance value of  $0,537 < 0,05$ . Job performance variable has a positive effect on employe job satisfaction with the t value of  $3.496 > t \text{ table } 2.04841$ , with a significance value og  $0.02 < 0.05$ . job rotation variable has a positive effect on employe job satisfaction with a value  $2.103 > t \text{ table } 2.04841$ , with a significance value of  $0.04 < 0.05$ . Job promotion variable has a possitive effect on job satisfaction with a value of  $2.471 > t \text{ table } 2.04841$ , with a significance value of  $0.02 < 0.05$ .*

*Keywords: Empowerment, Job Performance, Job rotation, Job Promotion and Job Satisfaction*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, prestasi kerja, rotasi jabatan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini menggunakan 33 responden yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, prestasi kerja, rotasi jabatan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dengan nilai  $t$  hitung  $0,625 < t$  tabel  $2,04841$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,537 > 0,05$ . Variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung  $3,496 > t$  tabel  $2,04841$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Variabel rotasi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai hitung  $2,103 > t$  tabel  $2,04841$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ . Variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung  $2,471 > t$  tabel  $2,04841$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ .

Kata Kunci: Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan, Promosi jabatan dan Kepuasan kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Penduduk Muslim di Indonesia merupakan negara dengan muslim terbesar di dunia. Dengan adanya penduduk muslim terbesar di dunia ini negara Indonesia dengan mudah untuk mengembangkan sektor keuangan syariah. Salah satu sektor keuangan syariah di Indonesia adalah perbankan syariah. Menurut UU No.21 Tahun 2008 jenis bank syariah terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Dilansir dalam data Otoritas Jasa Keuangan tahun 2019, Bank Syariah terus meningkat setiap tahun. Peningkatan ini dapat dilihat dari aset perbankan syariah, perkembangan dan persebaran jaringan kantor bank syariah. Hal ini dilansir dari data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan November 2019 (Tabel 1.1). Perkembangan aset Perbankan Syariah selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Untuk total aset BUS yaitu tahun 2017 Rp.288.027 Triliun, tahun 2018 Rp.316.619 Triliun menjadi 335.482 Triliun pada bulan November tahun 2019 diikuti dengan jumlah kantor pada tahun 2018 mencapai 1.875 kantor menjadi 1.914 kantor pada tahun 2019. Untuk total aset UUS yaitu tahun 2017 136.154 Triliun, tahun 2018 160.636 Triliun menjadi 172.279 Triliun pada bulan November tahun 2019 dengan jumlah kantor pada tahun 2018 yaitu 354 kantor menjadi 378 kantor pada tahun 2019. Untuk total aset BPRS yaitu

12.362 Triliun pada tahun 2018 menjadi 13.392 Triliun pada bulan November 2019 dengan jumlah kantor pada tahun 2018 yaitu 495 kantor menjadi 536 kantor.

**Tabel 1.1 Perkembangan Asset Perbankan Syariah Tahun 2016-2019**

Indikator	Periode			
	2016 (Dalam Triliun Rupiah)	2017	2018	2019 (Nov)
BUS	254.184	288.027	316.691	335.482
UUS	102.320	136.154	160.636	172.279
BPRS	9.167	10.840	12.361	13.392

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya harus diikuti dengan SDM yang berkualitas. Sejauh ini, yang diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia perbankan syariah berkembang dengan cukup baik diikuti dengan perkembangan industrinya. Akan tetapi dalam beberapa studi penelitian membuktikan bahwa permasalahan yang paling menonjol dalam dunia perbankan syariah adalah masalah sumber daya manusianya (Alhamid, 2019). Amirus Shodiq mengemukakan faktor yang pertama adalah dari sisi praktisi perbankan syariah lemah terlihat dari sisi pengembangan bisnis ataupun sisi syariah. Dengan itu belum terpenuhi sumber daya insani dan mempunyai keahlian di bidang ekonomi syariah, hingga dalam praktik atas teori perbankan syariah sering menyimpang dari prinsip dan hukum syariah. Kedua, *Supply Oriented*. Banyak dari praktisi perbankan syariah hanya menjawab apa yang ditanyakan oleh nasabah pada umumnya akan tetapi mereka tidak dapat menjawab apa yang ditanyakan oleh masyarakat umum. Ketiga, belum terlihat adanya sumber daya yang profesional

dan terdidik terkhusus dalam teknik manajerial (Sodiq, 2017). Perkembangan tenaga kerja perbankan syariah pada periode 2016-2019 dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2 Perkembangan tenaga kerja perbankan syariah tahun 2015-2019**

Indikator	Periode				
	2015	2016	2017	2018	2019 (Nov)
Tenaga kerja BUS	51.513	51.110	51.068	49.519	49.964
Tenaga kerja UUS	4.493	4.487	4.678	4.955	5.273
Tenaga kerja BPRS	5.102	4.372	4.619	4.918	5.864

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwasanya tenaga kerja praktisi perbankan syariah selalu mengalami peningkatan dan pertumbuhan yang fluktuatif setiap tahunnya. Telah tercatat pada tenaga kerja Badan Usaha Syariah (BUS) mengalami penurunan pada tahun 2016 BUS mempunyai karyawan sebanyak 51.110 orang sedangkan tahun 2017 menjadi 51.068. Untuk tenaga kerja Unit Usaha Syariah (UUS) mengalami penurunan pada tahun 2015 tercatat 4.493 karyawan sedangkan pada tahun 2016 menjadi 4.487 karyawan. Tahun berikutnya UUS mengalami peningkatan yang cukup signifikan, tercatat di tahun 2018 4.955 orang menjadi 5.273 orang pada tahun 2019. Untuk tenaga kerja BPRS mengalami penurunan dari 5.102 orang di tahun 2015 menjadi 4.372 orang di tahun 2016 kemudian mengalami peningkatan di tahun 2018 yaitu 4.918 orang menjadi 5.864 orang pada tahun 2019. Meskipun mengalami perkembangan yang fluktuatif, perbankan



syariah sudah melakukan upaya yang optimal agar mencapai visi dan misi perbankan syariah dan perkembangan sumber daya manusianya (Alhamid, 2019)

Dalam rangka mendukung perkembangan dan pertumbuhan bank syariah, setiap perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta komitmen dalam bekerja agar mampu mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional serta memahami tidak hanya kontekstual akan tetapi praktisi juga memahami praktik ekonomi islami (Rozalinda, 2016).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting untuk diperhatikan bagi seorang pegawai karena dengan kepuasan yang diperoleh karyawan akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan rasa yang positif atas pekerjaan yang dihasilkan dari pekerjaan sebelumnya yang menjadi bahan evaluasi dari karakteristik pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015: 46).

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Putri (2017), Suseno (2017) dan Ulutas (2019) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan dan persepsi keadilan. Menurut Aldaman (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah prestasi kerja dan motivasi kerja. Menurut Kurniawan (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan dan prestasi kerja. Menurut Mukonza (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan adalah rotasi jabatan. Menurut Maulana (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, promosi jabatan dan kompensasi.

Faktor pertama dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah pemberdayaan karyawan. Pada dasarnya arti pemberdayaan merupakan melibatkan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Tciptono, 2000). Dasar dari istilah pemberdayaan adalah setiap karyawan akan diberikan tanggung jawab sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. hal ini akan memberikan kontribusi dan memacu akan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan dalam posisinya, sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar. Perusahaan menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian perusahaan meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap perusahaan maka perusahaan perlu menerapkan program pemberdayaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dan Srinadi (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu didukung oleh penelitian Auliya (2019) bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah. Akan Tetapi berbeda dengan penelitian Purnomo (2017) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah pencapaian yang dimiliki seseorang atas hasil kerja yang telah di berikan kepadanya. (Hasibuan, 2011). Praktisi perbankan syariah harus bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Agar seseorang dapat meraih apa yang menjadi suatu keinginan maka seseorang harus memiliki motivasi diri untuk bekerja lebih rajin. Apabila seseorang telah diberikan beban yang dibarengi dengan semangat kerja, maka pekerjaan itu akan lebih mudah dan menyenangkan tepat dalam bekerja serta cepat dalam menyelesaikan tugas. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aldaman (2017), Andari (2018) dan Rulyati (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nursofyan (2018) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor ketiga adalah Rotasi jabatan. Menurut Hasibuan Rotasi Jabatan merupakan perubahan dari jabatan atau tempat karyawan masih pada ranking yang sejajar dalam sebuah organisasi, pengertian yang sama dari ini adalah pemindahan jabatan, mutasi jabatan, dan transfer jabatan (Hasibuan, 2003). Upayameningkatkan dan menumbuhkan kualitas karyawan adalah tugas perusahaan yang terus ditingkatkan untuk mengatasi kejenuhan seorang karyawan yang dapat mengurangi tingkat kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Warsi (2019), Mukonza (2018) dan Mahfud (2016) bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor Keempat adalah Promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perluasan tugas yang diberikan kepada karyawan sebelumnya dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan untuk yang menerimanya. Dengan adanya promosi jabatan ini tingkat kepuasan karyawan dalam bekerjadapat dilihat, apabila karyawan merasakan kepuasan melalui program promosi jabatan maka kinerja karyawan meningkat. Menurut Nasution, promosi jabatan adalah proses dari seorang karyawan agar dapat meningkat dalam suatu jabatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aldaman (2018) bahwa variabel promosi jabatan dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini rotasi jabatan tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dalam t hitung prestasi kerja lebih besar dari promosi jabatan. Maulana (2018) bahwa Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa penelitian di atas, banyak perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya. Hal ini yang menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti tentang kepuasan kerja karyawan. Tempat yang menjadi objek penelitian disini adalah BPRS Sukowati Sragen.

BPRS Sukowati adalah Bank Syariah pertama yang berdiri sejak tahun 2008 yang saat ini saham BPRS Sukowati Sragen telah dimiliki Pemda Sragen sebanyak (69,97%) dan saham yang dimiliki masyarakat sebanyak (30,03%). Sejak tanggal 2 Juni 2008 BPRS Sragen didirikan oleh Pemerintah kabupaten Sragen yang dikembangkan oleh masyarakat bumi Sukowati. Berdasarkan data

yang dimiliki BPRS Sragen bulan Desember 2018, BPRS Sukowati memiliki aset Rp. 196 Miliar dan Laba bersih Rp 4,6 Miliar. Dengan ini BPRS Sukowati Sragen menjadi BPRS terbesar se Jawa Tengah dan DIY. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan BPRS sebagai objek penelitian kali ini. Dengan adanya peningkatan jumlah aset, pembiayaan dan dana pihak ketiga BPRS tersebut, tentunya persaingan yang dilakukan antar bank syariah sangat kompetitif.

Adapun penelitian ini mengadaptasi penelitian Aldaman (2018) yang meneliti mengenai prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Lampung. Pada penelitian tersebut variabelindependen yang digunakan adalah prestasi kerja dan promosi jabatan, sedangkan pada penelitian inimenggunakan variabel independen berupa pemberdayaan, prestasi kerja, rotasi jabatan dan promosi jabatan. Selain itu, yangmenjadi beda antara penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah objek dantempat penelitian. Pada penelitian sebelumnya tempat penelitian dilaksanakandi PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Lampung. Sedangkan penelitian ini dilakukan di BPRS Sukowati Sragen Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkanpaparan latar belakang diataspeneliti tertarik untukmelakukan pengukuran terhadap beberapa variabel yang tertuang dalam judulberikut:  
**“PENGARUH PEMBERDAYAAN, PRESTASI KERJA, DAN ROTASI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi kasus BPRS Sukowati)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat diberikan secara spesifik masalah yang akan di teliti adalah pemberdayaan karyawan, prestasi kerja dan rotasi jabatan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah di atas. Tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut :

### 1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini akan menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan dan bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Untuk bank

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan masukan untuk evaluasi dalam menerapkan strategi untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### b. Untuk peneliti

Dari penelitian ini semoga bermanfaat untuk menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia perbankan syariah serta mampu menganalisis permasalahan-permasalahan yang ada pada praktisi perbankan syariah.

### **D. Sistematika Pembahasan**

Secara sistematika pembahasan ini terdiri atas lima bab yang dapat di jelaskan, antara lain :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori perilaku organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan, prestasi kerja, dan rotasi jabatan. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari buku, jurnal dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berfikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan metode-metode analisis.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

### BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan jawaban dari hasil penelitian, serta memaparkan keterbatasan dari penelitian, yang di akhiri dengan saran yang diberikan kepada peneliti dan dari pihak objek penelitian



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada pengaruh pemberdayaan, prestasi kerja, rotasi jabatan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaantidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa H1 Ditolak.
2. Prestasikerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan 33 responden karyawan BPRS Sukowati Sragen, dengan demikian H2 diterima
3. Rotasijabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan 33 responden karyawan BPRS Sukowati Sragen, dengan demikian H3 diterima
4. Promosijabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H4 diterima.

## B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah di paparkan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Bagi BPRS Sukowati Sragen

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberdayaan, prestasi kerja, rotasi jabatan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan kepada karyawan untuk tetap bisa menjaga kesyariahan produk maupun akad perbankan syariah dan agar setiap karyawan merasa puas ketika bekerja. Diharapkan untuk BPRS Sukowati Sragen dapat memberdayakan karyawannya dengan baik

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independennya, agar semakin banyak variabel independen yang digunakan dapat memberikan manfaat bagi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk memperkuat penelitian diharapkan menggunakan referensi yang teratur

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Syed Waqar, Muhammad Yousaf, Naem Ul Ha & Ahmed Hujra (2011) Effect Of Emloye Empowerment on Job Sarisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisiplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*, 2 (11)
- Alhamid, T. (2019). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia (2009-2018)dan Sumber Daya Manusianya*. (10), 1–5.
- Davis, K.J.W dan Newstrom (1994), *Perilaku dalam Organisasi, Jilid I*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fandy, Tciptono (2000). *Manajemen Jasa, Edisi Kedua*, Yogyakarta : Andy Offside
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23(Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Handoko, Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFJ Jogja
- Hariandja, Marihot Tua Effendi (2005)*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:Grasindo
- Hasan, M. Ali (2003). *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2003) *Manajemen Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hidayat, Taufik (2008) *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering)*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk akuntansi & Manajemen Edisi 1*. Yogyakarta: BPF.
- Kadarisma (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- la, E. J (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (2nd ed). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S (2000) *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara : Jakarta
- Qurrotul'aini (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Study Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*, Semarang : IAIN Walisongo.
- Rivai, V., & Sagala, E, J (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (2nd ed). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozalinda, R. (2016). Epistemologi Ekonomi Islam dan Pengembangannya pada Kurikulum Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–28.
- Sani, A (2013) Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57–67.
- Sani, Achmad (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commutmen and Job Satisfaction on Job Performance : The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Bussines and Management*. Vol. 8 .

- Sastrohadiwiryo dan Siswanto (2008) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Strauss George dan Sayles Leonard (1991) *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT. Karya Unipress,
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujati (2018) *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Universitas Sanatha Dharma.
- Sutrisno Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana,
- Sutrisno, Edy (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suwanto, dan D.J. Priansa (2011) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dewi Ratni (2013). Pengaruh Job Totation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lotus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi dipublikasi
- Uchwal (2014). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sumbar. Skripsi Dipublikasi.

## LAMPIRAN

Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Yth,

Bapak/ibu/Sdr/Sdri

Pegawai PT. BPRS Sukowati Sragen

Di Sragen

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Pada kesempatan ini, perkenalkan saya mahasiswa S-1 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”**

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan bapak/ibu sangat saya harapkan demi kesuksesan penelitian ini yang semata demi kepentingan akademis. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan kesediaan bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Hormat Saya

Rahmat Nurdiansyah

NIM: 16820080



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: mohon memberi tanda (√) pada identitas responden di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Umur :  < 20 Tahun       40-50 Tahun  
 20-29 Tahun       >50 Tahun  
 30-39 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SLTA/SMA       S2 (Strata 2)  
 D3 (Diploma)       S3 (Strata 3)  
 S1 (Strata 1)

Lama Kerja :  <1 Tahun       6-10 Tahun  
 1-5 Tahun       >11 Tahun

Posisi :  Operasional  
 Marketing  
 HRD  
 Legal  
 Lainnya.....

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan cara memberi tanda *ceklist* (√) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Tanggapan			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS



<b>Pemberdayaan</b>				
1	Saya percaya yang saya lakukan adalah untuk kesuksesan diri saya sendiri			
2	Saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya			
3	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik			
4	Saya yakin mempunyai kapasitas yang bagus dan tumbuh dengan tantangan baru			
5	Saya memiliki kebebasan, kemandirian dan keleluasan pada aktivitas kerja saya			
6	Saya merasa bila diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik			
7	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada perusahaan			
8	Saya merasa sebagai partisipan yang aktif dalam organisasi, serta cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan			
<b>Prestasi Kerja</b>				
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan			

10	Saya bekerja dengan cepat dan tepat				
11	Saya memahami prosedur kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas atau jabatan				
12	Saya mampu menyampaikan gagasan secara tertulis dengan tata bahasa yang baik				
13	Saya dapat mengatasi masalah-masalah yang sering timbul di perusahaan				
14	Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan				
15	Saya mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi dari atasan				
16	Saya bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan				
17	Saya dan rekan kerja saya saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan				
18	Saya selalu melakukan kerjasama yang erat dengan rekan kerja				
19	Saya selalu datang dan pulang ke kantor tepat waktu				
20	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan				
<b>Rotasi Jabatan</b>					

21	Saya nyaman dengan pekerjaan saya apabila sesuai dengan kemampuan saya				
22	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas saya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal walaupun pindah ke divisi lain				
23	Saya mampu beradaptasi dengan divisi yang baru agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik				
24	Saya mampu memahami tugas-tugas dari divisi yang baru agar mampu menjalankan tujuan perusahaan				
25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan kondisi lingkungan yang baru				
26	Dengan lingkungan yang baru membuat saya lebih giat bekerja				
27	Saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik walaupun saya dipindahkan ke divisi yang lain				
28	Dengan adanya rotasi jabatan membuat saya lebih kompeten dalam pekerjaan				
<b>Promosi Jabatan</b>					
29	Pengalaman kerja merupakan salah satu syarat pelaksanaan promosi jabatan				

30	Seorang pegawai yang akan di promosikan harus memiliki pengalaman terkait bidang tugas yang dimiliki				
31	Prestasi kerja pegawai menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan				
32	Pegawai yang mampu bekerja secara efisien akan di promosikan				
33	Promosi jabatan disesuaikan dengan bidang pendidikan pegawai				
34	Perusahaan sangat selektif dalam memberi promosi pada karyawan				
35	Usia pegawai merupakan salah satu syarat untuk diperhatikan dalam promosi jabatan				
36	Masa kerja merupakan salah satu syarat dalam promosi jabatan				
37	Pegawai dengan hasil penilaian prestasi kerja terbaik akan di promosikan				
<b>Kepuasan Kerja</b>					
38	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang				
39	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				
40	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				

41	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya				
42	Kondisi kerja yang ada selama ini memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan				
43	Lingkungan kerja saya memiliki fasilitas yang memadai				
44	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat				
45	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja				
46	Saya merasa bakat dan kemampuan saya bisa terasah di bidang pekerjaan saya				
47	Saya melakukan pekerjaan saya ini karena sesuai dengan minat saya				

## **PENUTUP**

Terimakasih atas bantuan dan ketersediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon periksa kembali, apakah bapak/ibu telah menjawab seluruh kuesioner ini.

## **Lampiran 2**

### **Karakteristik Responden**

#### **Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
<1 tahun	2	6,06%

1-5 tahun	16	48,48%
6-10 tahun	14	42,42%
>11 tahun	1	3,03%
Total	33	100%

### Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	14	42,4%
Perempuan	19	57,6%
Jumlah	33	100%

### Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	17	51,5%
30-39 tahun	13	39,4%
40-50 tahun	3	9,09%
>50 tahun	-	-
Total	33	100%

Data kuisisioner dalam tabel variabel pemberdayaan

3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	4	4	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	3	4	3	3	4	3	3	27
4	3	4	3	3	4	3	3	27

4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	3	3	30
2	3	3	3	2	2	3	1	19
4	3	4	4	3	3	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	23
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	4	3	2	2	3	4	23
2	3	3	3	3	3	3	3	23
2	3	2	3	3	2	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	2	23
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	2	2	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	2	23
2	4	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24

Data kuisisioner dalam tabel variabel prestasi kerja

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	36
3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	34
2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37



3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Data kuisisioner dalam tabel variabel rotasi jabatan

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	3	3	3	3	3	2	3	24
4	3	3	3	3	3	2	3	24
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	2	2	2	2	2	2	17
4	3	3	3	3	3	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	3	2	3	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24

Data kuisisioner dalam tabel variabel promosi jabatan

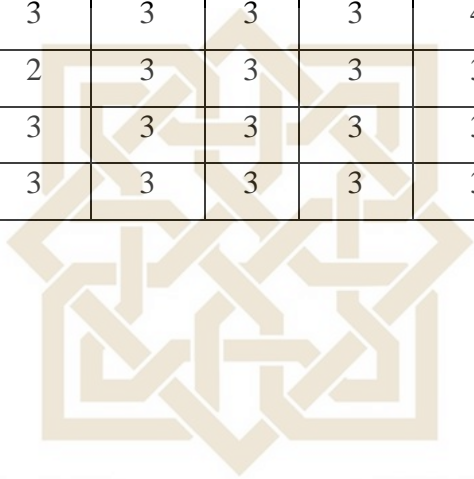
3	4	4	4	2	3	1	2	3	26
3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	2	3	2	2	3	27
4	4	4	3	2	3	2	2	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	3	2	3	2	2	3	23
4	4	4	3	2	3	1	2	4	27
3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Data kuisisioner dalam tabel variabel kepuasan kerja

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	31
3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	27
3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

Lampiran 3

Uji Validitas

1. Pemberdayaan

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	score
item_1 Pearson Correlation	1	.290	.365*	.374*	.521**	.588**	.184	.211	.681**
Sig. (2-tailed)		.063	.017	.015	.000	.000	.243	.180	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_2 Pearson Correlation	.290	1	.677**	.720**	.587**	.391*	.458**	.242	.739**
Sig. (2-tailed)	.063		.000	.000	.000	.011	.002	.123	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_3 Pearson Correlation	.365*	.677**	1	.677**	.373*	.528**	.505**	.298	.772**
Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000	.015	.000	.001	.056	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_4 Pearson Correlation	.374*	.720**	.677**	1	.587**	.391*	.611**	.242	.783**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.000	.011	.000	.123	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_5 Pearson Correlation	.521**	.587**	.373*	.587**	1	.716**	.464**	.340*	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000		.000	.002	.028	.000

N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_6	Pearson Correlation	.588**	.391*	.528**	.391*	.716**	1	.259	.283	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.011	.000		.097	.069	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_7	Pearson Correlation	.184	.458**	.505**	.611**	.464**	.259	1	.246	.614**
	Sig. (2-tailed)	.243	.002	.001	.000	.002	.097		.116	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_8	Pearson Correlation	.211	.242	.298	.242	.340*	.283	.246	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.180	.123	.056	.123	.028	.069	.116		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
Score	Pearson Correlation	.681**	.739**	.772**	.783**	.799**	.753**	.614**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

## 2. Prestasi kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	score
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	-------

item_1	Pearson Correlation	1	.562**	.466**	.450**	.410*	.561**	.672**	.580**	.391*	.286	.580**	.541**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.009	.018	.001	.000	.000	.025	.107	.000	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_2	Pearson Correlation	.562**	1	.638**	.634**	.445**	.652**	.566**	.409*	.354*	.372*	.489**	.381*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.009	.000	.001	.018	.043	.033	.004	.029	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_3	Pearson Correlation	.466**	.638**	1	.650**	.393*	.445**	.535**	.394*	.368*	.429*	.462**	.535**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.024	.009	.001	.023	.035	.013	.007	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_4	Pearson Correlation	.450**	.634**	.650**	1	.493**	.538**	.583**	.634**	.498**	.538**	.504**	.583**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.004	.001	.000	.000	.003	.001	.003	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_5	Pearson Correlation	.410*	.445**	.393*	.493**	1	.675**	.331	.336	.026	-.012	.534**	.331	.580**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009	.024	.004		.000	.060	.056	.886	.947	.001	.060	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

item_6	Pearson Correlation	.561**	.652**	.445**	.538**	.675**	1	.528**	.372*	.061	.013	.456**	.371*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.001	.000		.002	.033	.736	.942	.008	.034	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_7	Pearson Correlation	.672**	.566**	.535**	.583**	.331	.528**	1	.544**	.511**	.414*	.717**	.660**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.060	.002		.001	.002	.017	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_8	Pearson Correlation	.580**	.409*	.394*	.634**	.336	.372*	.544**	1	.278	.310	.470**	.729**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.023	.000	.056	.033	.001		.118	.079	.006	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_9	Pearson Correlation	.391*	.354*	.368*	.498**	.026	.061	.511**	.278	1	.877**	.567**	.511**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.025	.043	.035	.003	.886	.736	.002	.118		.000	.001	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_10	Pearson Correlation	.286	.372*	.429*	.538**	-.012	.013	.414*	.310	.877**	1	.493**	.571**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.107	.033	.013	.001	.947	.942	.017	.079	.000		.004	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33



item_11	Pearson Correlation	.580**	.489**	.462**	.504**	.534**	.456**	.717**	.470**	.567**	.493**	1	.717**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.007	.003	.001	.008	.000	.006	.001	.004		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_12	Pearson Correlation	.541**	.381*	.535**	.583**	.331	.371*	.660**	.729**	.511**	.571**	.717**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.001	.000	.060	.034	.000	.000	.002	.001	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Score	Pearson Correlation	.770**	.742**	.714**	.796**	.580**	.657**	.820**	.688**	.637**	.610**	.825**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

### 3. Rotasi Jabatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA  
 Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	score
item_1	Pearson Correlation	1	.571**	.457**	.482**	.482**	.457**	-.044	.466**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.005	.005	.008	.807	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_2	Pearson Correlation	.571**	1	.654**	.732**	.732**	.654**	.569**	.505**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_3	Pearson Correlation	.457**	.654**	1	.866**	.866**	1.000**	.596**	.829**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_4	Pearson Correlation	.482**	.732**	.866**	1	1.000**	.866**	.711**	.711**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_5	Pearson Correlation	.482**	.732**	.866**	1.000**	1	.866**	.711**	.711**	.946**

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_6	Pearson Correlation	.457**	.654**	1.000**	.866**	.866**	1	.596**	.829**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_7	Pearson Correlation	-.044	.569**	.596**	.711**	.711**	.596**	1	.348*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.807	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.047	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_8	Pearson Correlation	.466**	.505**	.829**	.711**	.711**	.829**	.348*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.047	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Score	Pearson Correlation	.605**	.824**	.934**	.946**	.946**	.934**	.659**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

4. Promosi Jabatan

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	score
item_1	Pearson Correlation	1	.800**	.857**	.464**	.013	.464**	-.148	-.105	.711**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.942	.006	.411	.562	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_2	Pearson Correlation	.800**	1	.812**	.576**	.043	.374*	-.175	-.043	.576**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.811	.032	.331	.813	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_3	Pearson Correlation	.857**	.812**	1	.609**	-.113	.398*	-.321	-.090	.609**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.530	.022	.068	.619	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_4	Pearson Correlation	.464**	.576**	.609**	1	.253	.663**	-.089	.071	.663**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.156	.000	.622	.693	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_5	Pearson Correlation	.013	.043	-.113	.253	1	.451**	.746**	.632**	.253	.621**
	Sig. (2-tailed)	.942	.811	.530	.156		.008	.000	.000	.156	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

item_6	Pearson Correlation	.464**	.374*	.398*	.663**	.451**	1	.220	.286	.663**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.006	.032	.022	.000	.008		.218	.107	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_7	Pearson Correlation	-.148	-.175	-.321	-.089	.746**	.220	1	.722**	-.089	.423*
	Sig. (2-tailed)	.411	.331	.068	.622	.000	.218		.000	.622	.014
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_8	Pearson Correlation	-.105	-.043	-.090	.071	.632**	.286	.722**	1	.071	.504**
	Sig. (2-tailed)	.562	.813	.619	.693	.000	.107	.000		.693	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_9	Pearson Correlation	.711**	.576**	.609**	.663**	.253	.663**	-.089	.071	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.156	.000	.622	.693		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Score	Pearson Correlation	.659**	.655**	.591**	.652**	.621**	.735**	.423*	.504**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

## 5. Kepuasan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	score
item_1	Pearson Correlation	1	.607**	.540**	.866**	.718**	.742**	.442**	.242	.485**	.289	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.010	.176	.004	.103	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_2	Pearson Correlation	.607**	1	.406*	.684**	.821**	.607**	.541**	.513**	.464**	.866**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.000	.000	.000	.001	.002	.006	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_3	Pearson Correlation	.540**	.406*	1	.487**	.435*	.540**	-.057	.176	-.119	.242	.519**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019		.004	.011	.001	.751	.328	.509	.175	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_4	Pearson Correlation	.866**	.684**	.487**	1	.821**	.571**	.451**	.528**	.524**	.607**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.001	.008	.002	.002	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
item_5	Pearson Correlation	.718**	.821**	.435*	.821**	1	.718**	.484**	.634**	.602**	.718**	.923**
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
item_6	Pearson Correlation	.742**	.607**	.540**	.571**	.718**	1	.268	.242	.485**	.289	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.131	.176	.004	.103	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
item_7	Pearson Correlation	.442**	.541**	-.057	.451**	.484**	.268	1	.419*	.715**	.426*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.751	.008	.004	.131	.015	.000	.013	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
item_8	Pearson Correlation	.242	.513**	.176	.528**	.634**	.242	.419*	1	.359*	.669**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.176	.002	.328	.002	.000	.176	.015	.040	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
item_9	Pearson Correlation	.485**	.464**	-.119	.524**	.602**	.485**	.715**	.359*	1	.380*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.509	.002	.000	.004	.000	.040	.029	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
item_10	Pearson Correlation	.289	.866**	.242	.607**	.718**	.289	.426*	.669**	.380*	1	.723**

	Sig. (2-tailed)	.103	.000	.175	.000	.000	.103	.013	.000	.029		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Score	Pearson Correlation	.801**	.868**	.519**	.875**	.923**	.735**	.652**	.641**	.657**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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





## 2. Uji Reabilitas

### A. Pemberdayaan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	8

### B. Prestasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

### C. Rotasi Jabatan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

### D. Promosi

**Jabatan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	9

### E. Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

## Lampiran 4

### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87997355
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550
a. Test distribution is Normal.		

### 2. Uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.700	1.822		1.482	.149		
	PEMBERDAYAAN	.056	.090	.063	.625	.537	.370	2.701
	PRESTASI KERJA	.267	.076	.371	3.496	.002	.335	2.989
	ROTASI JABATAN	.314	.149	.288	2.103	.045	.201	4.971
	PROMOSI JABATAN	.335	.136	.304	2.471	.020	.249	4.019

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### 3. Uji Heteroskedesitas

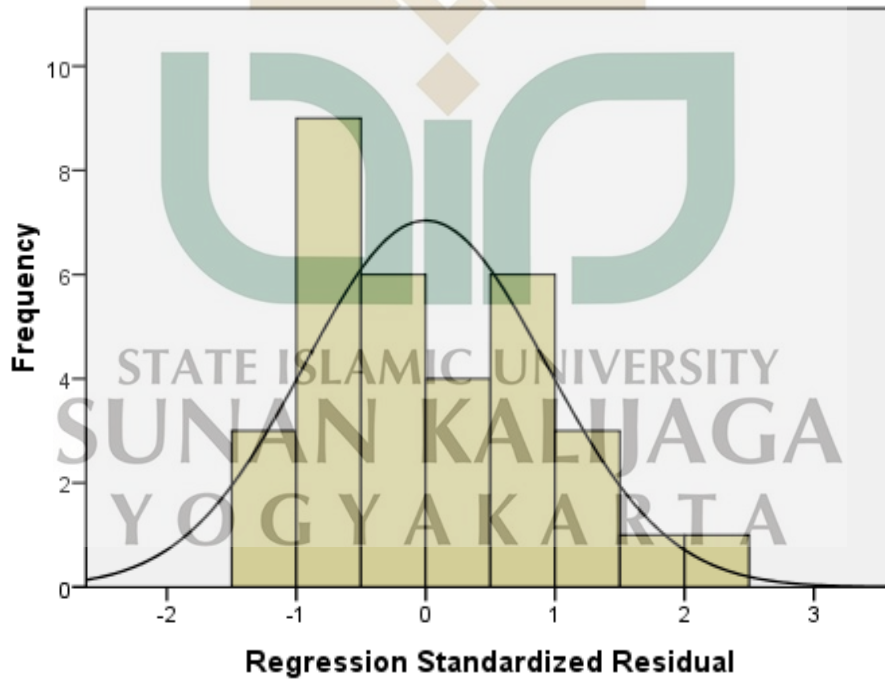
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.979	1.009		.970	.340
	PEMBERDAYAAN	-.084	.050	-.481	-1.675	.105
	PRESTASI KERJA	.060	.042	.431	1.429	.164
	ROTASI JABATAN	.054	.083	.254	.653	.519
	PROMOSI JABATAN	-.065	.075	-.304	-.869	.392

a. Dependent Variable: RES1

**Histogram**

Dependent Variable: ABS\_RES



### Scatterplot

Dependent Variable: ABS\_RES



### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.700	1.822		1.482	.149
	PEMBERDAYAAN	.056	.090	.063	.625	.537
	PRESTASI KERJA	.267	.076	.371	3.496	.002
	ROTASI JABATAN	.314	.149	.288	2.103	.045
	PROMOSI JABATAN	.335	.136	.304	2.471	.020

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## 1. Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.850	1.050

a. Predictors: (Constant), promosi jabatan, rotasi jabatan, Pemberdayaan, Prestasi kerja

## 2. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.700	1.822		1.482	.149
	PEMBERDAYAAN	.056	.090	.063	.625	.537
	PRESTASI KERJA	.267	.076	.371	3.496	.002
	ROTASI JABATAN	.314	.149	.288	2.103	.045
	PROMOSI JABATAN	.335	.136	.304	2.471	.020

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## 3. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.948	4	52.487	59.309	.000 <sup>a</sup>
	Residual	24.779	28	.885		
	Total	234.727	32			

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, PEMBERDAYAAN, PRESTASI KERJA, ROTASI JABATAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Lampiran 5


### Dokumentasi Penelitian



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## Lampuran 6

### Bukti Penelitian



PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN

# BANK SYARIAH SRAGEN

*Amanah & Barokah*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN

NO. 023/BSS/DIR/SK/III/2020

Yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : CAHYO SAPUTRO  
Jabatan : DIREKTUR PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN

Dengan ini saya menerangkan bahwa :

Nama : RAHMAT NURDIANSYAH  
NPM : 16820080  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA


Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. BPRS Sukowati Sragen dengan judul "Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)" dengan menggunakan instrumen kuesioner.


Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Sragen, 16 Maret 2020


PT. BPRS Sukowati Sragen

**Cahyo Saputro**  
Direktur









# STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Kantor Pusat : Jl. Raya Sukowati No. 348 Sragen, Jawa Tengah 57214 Telp. 0271-891186, 8821186 Fax. 0271-893791  
Kantor Cabang : Jl. Pandanaran No. 231 Boyolali, Jawa Tengah 57313 Telp. 0276-323230, Fax. 0276-323230  
Jl. Diponegoro No. 94 B Wonogiri, Jawa Tengah 57615 Telp. 0273-322210, Fax. 0273-322210  
Jl. Nusa Indah IV No. 18 Karanganyar, Jawa Tengah 57772 Telp. 0271-822095, 822095 Fax. 0271-822095  
Jl. A. Yani Ruko No. 4 Perumahan Grand Mutiara Grobogan, Jawa Tengah 58111 Telp. 0292-4270270 Fax. 0292-422857  
Kantor Kas : Jl. Sukowati KM 1 Gemolong - Sragen, Jawa Tengah 57274 Telp. 0271-6811831, Fax. 0271-6811831  
Website : [www.banksyariahsragen.com](http://www.banksyariahsragen.com), E-mail: [pdbps\\_srg@yahoo.com](mailto:pdbps_srg@yahoo.com)



## Lampiran 7

### Curriculum Vitae (CV)

#### Data Pribadi

Nama : Rahmat Nurdiasyah  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 01 November 1998  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Tinggi/Berat Badan : 170cm/65kg  
Kewarganegaraan : Indonesia  
E-mail : [Rahmatnurdiansyah719@gmail.com](mailto:Rahmatnurdiansyah719@gmail.com)

---

#### Latar Belakang Pendidikan

2004-2010 : MI Al-Islamiyah  
2010-2013 : SMP Taqhasus Al-Qur'an  
2013-2016 : SMA Taqhasus Al-Qur'an  
2016-Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

---

#### Pengalaman Organisasi

1. Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah
2. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia