

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)



SKRIPSI

**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 :

**NINDYA ALFIANY
NIM. 18108020070**

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

2022

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)



**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 :

NINDYA ALFIANY
NIM. 18108020070

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :
Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN S.E., M.Si.
NIP. 199661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-458/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NINDYA ALFIANY
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020070
Telah diujikan pada : Senin, 04 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

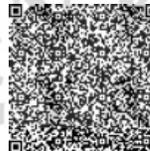
Valid ID: 62553860bab0f



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6255478a28e7b



Yogyakarta, 04 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 625569137ceeb



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nindya Alfiany

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 : Nindya Alfiany

NIM : 18108020070

Judul skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)

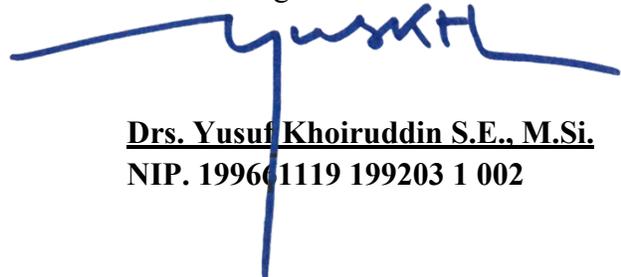
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Maret 2022

Pembimbing



Drs. Yusuf Khoiruddin S.E., M.Si.

NIP. 199601119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nindya Alfiany

NIM : 18108020070

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 melalui Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)”** 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.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Februari 2022

Penulis




Nindya Alfiany

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

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

Nama : Nindya Alfiany
NIM : 18108020070
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 Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)”

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, 28 Februari 2022
Yang Menyatakan,



Nindya Alfiany

NIM.18108020070

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah does not impose upon any soul a duty but to the extent of its ability



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

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

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

My beloved parent

Mama dan Ayah

Yang selalu berdoa, mencintai, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya bagi anak-anaknya, dan memberikan motivasi dan dukungan yang luar biasa hingga saat ini.

To my beloved sister

Silfani Alfina, Rifaldo Abi Saputra dan keysia Alzahrani yang selalu memberikan semangat dan support untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dosen Pembimbing Akademik

Alex Fahrur Riza, S.E, M.Sc.

Dosen Pembimbing Skripsi

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E. M.si

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

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	Keterangan
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)

ظ	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

مَاعِدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَة	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>
عِلَّة	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
ناعل	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
جاهليَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A

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 Aposotof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لؤن شكارتم	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.

السَّامَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّمْسِ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

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 kehariban 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., MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

6. Seluruh Dosen Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh Pendidikan.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Ayah dan mama yang senantiasa berdoa memberikan dukungan dan semangat untuk kemudahan dan kesuksesan perkuliahan ini.
10. M.Rifki Aminullah, Ruhul Madania, Fadyatul Afra, Dinda Feby Annisa, Alifa Permata Agustina yang selalu mensupport, mendoakan dan selalu direpotkan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat tersayang Nadia Yulisyafira, Windy Wahyuni dan Anisa Rahmah serta teman-teman yang tidak bisa disebut satu persatu namanya yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hormat Saya


Nindya Alfiany

NIM: 18108020070

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
2. Promosi Jabatan	13
3. Prestasi Kerja	18
4. Motivasi.....	20
B. Telaah Pustaka	24
C. Pengembangan Hipotesis.....	27
D. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
C. Populasi dan Sampel.....	36
E. Alat Analisis , Uji Instrumen Data dan Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV	44
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Penelitian	44
B. Analisis deskriptif Responden.....	46
C. Hasil Uji Instrumen Data	51
D. Teknik Analisis Data.....	53

E. Pembahasan.....	67
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	84



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Telaah Pustaka	24
Tabel 2.1 Skala Pengukuran Penelitian.....	36
Tabel 2.2 Instrumen penelitian Variabel Independen	37
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabel Dependen	38
Tabel 2.4 Instrumen Penelitian Variabel Intervening	39
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas (uji terhadap Z)	54
Tabel 3.5 Hasil Uji Multikolinearitas (uji terhadap Y).....	55
Tabel 3.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser terhadap Z).....	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas (uji Glejser terhadap Y).....	56
Tabel 3.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 (Variabel Motivasi)	57
Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2 Variabel Kepuasan Kerja)	58
Tabel 3.10 Hasil Uji F (Ftest Variabel Z)	59
Tabel 3.11 Hasil Uji F ((Ftest Variabel Y)	60
Tabel 3.12 Hasil Uji t (Uji Parsial terhadap Z)	61
Tabel 3.13 Hasil Uji T ((Uji Parsial terhadap Y).....	62
Tabel 3.14 Pembahasan.....	67
Tabel 3.15 Detail jawaban kuesioner variabel promosi jabatan	69
Tabel 3.16 Detail jawaban kuesioner variabel prestasi kerja.....	70
Tabel 3.17 Detail jawaban kuesioner variabel motivasi	73

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Yogyakarta.....	45
Gambar 2.2 Jenis Kelamin Responden	46
Gambar 2.3 Usia Responden.....	47
Gambar 2.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	48
Gambar 2.5 Jabatan Responden	49
Gambar 2.6 Lama Bekerja Responden.....	50
Gambar 3.1 Hasil Uji Koefisien jalur model 1	64
Gambar 3.2 Hasil Uji Koefisien jalur model 2	65



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interverning di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data primer penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 49 responden yang dapat diolah. Dengan bantuan software SPSS 25 diperoleh hasil bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan prestasi kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Prestasi Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job promotion and work performance on employee work satisfaction through motivation as an intervening variable at Bank Muamalat KC Yogyakarta. The population in this study is all employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sampling in this study used saturated samples. The primary data of this study was obtained from the dissemination of questionnaires. The study used 49 respondents who could be processed. With the help of SPSS 25 software obtained the results that job promotion does not have a significant effect on job satisfaction, job performance has a positive and significant effect on job satisfaction, promotion of positions has a positive and significant effect on motivation, work performance does not have a significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, promotion of positions through motivation has a positive and significant effect. Employee job satisfaction, and job performance through motivation has no significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Job Promotion, Job Performance, Motivation, Job Satisfaction



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Muamalat Indonesia merupakan Bank syariah pertama di Indonesia didirikan dengan Akta No. 1 Tanggal 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H, dibuat di hadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris, Di Jakarta, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut "Bank Muamalat Indonesia" atau "BMI" dan berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia¹.

Didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan gagasan para pengusaha muslim yang kemudian didukung oleh Pemerintah Republik Indonesia. Bank Muamalat sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia dalam pengembangannya membutuhkan sumber daya manusia berkualitas. SDM yang belum memadai menjadi penghambat perkembangan bagi industri perbankan secara umum. Salah satu upaya untuk melihat kualitas SDM didalam perusahaan ialah dengan melihat kinerjanya (Rivai, 2010).

¹ <https://www.bankmuamalat.co.id> diakses pada tanggal 30 Desember 2021, pukul 10.00 WIB.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan merencanakan karyawan agar bekerja secara efektif, perhatian terhadap sumber daya manusia tidak boleh terabaikan (Senen & Triananda, 2016). Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan, sudah sepantasnya perusahaan fokus pada pekerjaan berkaitan pada SDM, salah satu aspek nya adalah kepuasan kerja.

Menurut Haniyah (2019) kepuasan kerja ialah faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari semua pihak, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku seseorang/karyawan dalam bekerja. Hal ini sangat penting diperhatikan oleh manajer/pimpinan, karena erat kaitannya dengan tenaga kerja, efisiensi kerja dan kelangsungan hidup perusahaan/organisasi terkait.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teori *Two Faktor* dari Herzberg. Pada teori ini dijelaskan teori *motivation faktor* sebagai penyebab kepuasan kerja. Faktor motivasi (*motivation*) merupakan faktor internal yang meliputi tenaga penggerak untuk berprestasi, kemajuan, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Faktor motivasi, sebagai faktor kepuasan kerja, dapat berupa penghargaan seperti prestasi, dan promosi untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil promosi jabatan dan prestasi kerja sebagai variabel dari teori *motivation faktor* untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya pada penelitian ini digunakan variabel motivasi sebagai variabel perantara

untuk mempengaruhi promosi jabatan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu promosi jabatan. Sebagai seorang karyawan, setiap orang ingin dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dari sekarang. Kemampuan mengoptimalkan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk dipromosikan. Promosi berarti berpindah dari satu posisi ke posisi lain dengan status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya pindah ke posisi yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji atau upah dan hak-hak lainnya (Nasib, 2020). Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut. Adanya promosi yang baik, menunjang tingkat kinerja karyawan dalam peningkatan kualitas yang lebih baik lagi serta berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Ratnaningsih (2017) membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Rahayu (2019) menunjukkan promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018) yang menunjukkan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Prestasi kerja yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu organisasi/perusahaan. Keahlian, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak berarti bagi perusahaan tanpa adanya kerja keras dan prestasi kerja yang baik (Ismail, 2011). Menurut Hasibuan (2007) prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu.

Prestasi kerja bukanlah karakteristik pribadi seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Aldaman (2017) dan rahayu (2019) menunjukkan bahwa prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Nursofyan (2018) yang mengatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam mempengaruhi kepuasan kerja motivasi juga berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Saleem (2010) mengatakan Motivasi dapat digambarkan sebagai suatu daya penggerak, yang membuat orang mau menunjukkan yang terbaik dalam pekerjaannya. Motivasi adalah penyebab suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Selain itu, menurut Safitri (2021) Untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan, setiap karyawan juga harus memotivasi dirinya sendiri agar karyawan mampu bekerja dalam cara terbaik dengan semangat kerja yang tinggi dan memperoleh kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 1995). Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, motivasi merupakan suatu alternatif yang mempengaruhi promosi jabatan dan prestasi kerja untuk kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengadaptasi penelitian Aldaman (2017) mengenai Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Variabel independen pada penelitian tersebut sama dengan penelitian ini yang menggunakan variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan. Namun pada penelitian ini ditambahkan variabel motivasi sebagai variabel perantara promosi jabatan dan prestasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dilihat dari objek dan tempat penelitian.

Berdasarkan *Preliminary Research* yang dilakukan oleh peneliti terkait kepuasan kerja ditemukan data wawancara salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Yogyakarta

belum optimal. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi perbaikan dan pembelajaran atas penelitian-penelitian terdahulu. Mengacu pada uraian diatas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai kepuasan kerja karyawan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu promosi jabatan, prestasi kerja dan Motivasi. Atas dasar tersebut peneliti mengambil judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap Motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap Motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

6. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi?
7. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini diantaranya :

1. Untuk menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap Motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap Motivasi karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
5. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
6. Untuk menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi
7. Untuk menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dalam mengkaji topik yang sama terkait kepuasan kerja dan memperkaya pengetahuan dibidang ekonomi islam.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan terkait sumber daya manusia perbankan syariah dan mampu menganalisis permasalahan yang ada di kalangan praktisi perbankan syariah.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi Bank Muamalat sebagai evaluasi dalam menerapkan strategi dan menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka disajikan suatu sistematika penulisan yang merupakan

garis besar dari isi penelitian ini. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II memuat landasan teori, mencakup kerangka teori dari semua variabel penelitian, tinjauan pustaka pendukung penelitian, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga akan membahas tentang metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini, dijelaskan analisis dan pembahasan data, hasil pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang temuan penelitian yang diuraikan dalam pembahasan dan analisis data, berisi rekomendasi, dan berisi keterbatasan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memaparkan analisis, hasil, dan pengujian terhadap keseluruhan masalah, ditarik kesimpulan penelitian ini, dan data berdasarkan hasil pengujian disimpulkan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Hal ini berarti H1 ditolak dalam riset ini.
2. Prestasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Hal ini berarti H2 diterima dalam riset ini.
3. Promosi Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Hal ini berarti H3 diterima dalam riset ini.
4. Prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z). Hal ini berarti H4 ditolak dalam riset ini.
5. Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Hal ini berarti H5 diterima dalam riset ini.
6. Promosi Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi (Z). Hal ini berarti H6 diterima dalam riset ini.

7. Prestasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui Motivasi (Z). Hal ini berarti H7 ditolak dalam riset ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Melalui pengalaman langsung selama proses riset, ada beberapa keterbatasan dilapangan, beberapa keterbatasan yang ada antara lain:

1. Dalam penelitian ini jumlah responden hanya mencapai 49 karyawan, untuk penelitian kedepannya disarankan untuk dapat memaksimalkan responden.
2. Pembagian kuesioner pada penelitian ini melalui salah satu karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta tidak dilakukan langsung oleh peneliti.

C. Saran

Melalui pemaparan hasil riset, ada beberapa saran kepada pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat berguna sebagai perbaikan dan penyempurnaan, beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta

Diharapkan bagi pihak manajemen Bank Muamalat KC Yogyakarta dapat mencermati permasalahan promosi jabatan dan memandu sistem promosi jabatan yang telah dipraktikkan dan mempertahankan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para periset yang ingin melakukan riset tentang variabel tersebut, harus melihat validitas model dan variabel intervensi yang dapat mempengaruhi hubungan dengan kuat dan diharapkan dapat lebih kreatif untuk mengembangkan variabel riset yang searah dengan isu-isu terkini, semoga hasil riset ini dapat memberikan referensi yang bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dalam mendalami topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F., & Mavi, F. T. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 4(1).
- Aldaman, M., Marnisah, L., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.01 Desember 2017*, 8, 37.
<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/297>
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Eko Setyowati, D., Kartika Sari, S., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Jakad Media Publishing.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Modern Plasindo Mutiara. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja karyawan pada plasa telkom lembong bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (1996). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktifitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ismail, A. (2011). *Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. BRI, Tbk Cabang Gajah Mada Denpasar*. Universitas Udayana, Bali.
- Julinda, F., Nugroho, E. S., & Arnu, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada Pt Yorozu Automotive Indonesia di Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1).
<http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1034/851>
- Kusuma, I. P. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung). PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 3 No.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Value Added| Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, enam.
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/702>
- Nasib, A. . (2020). *Mengenal dasar manajemen*. CV. Pena Persada.
- Nitisemo, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nurdiansyah, R. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja karyawan*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nursofyan, T., Bachri, A. A., & Rahmawati, R. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian. *JWM(Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(1).

- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Pubrlisher.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Pubrlishe.
- Rahayu, M., & Budiarti, I. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaswita Jabar*. Universitas Komputer Indonesia.
- Raisal, I., Nishad, N., Appasamy, K., & Gajenderan, V. (2021). Employee Job Satisfaction and Work Motivation in The Context of Public Sector Organization. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* , 111–120. <https://doi.org/10.53759/5181/jebi202101012>
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of ManagementReview*, 1.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Romodan, I. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Safitri, W. L., Surabagiarta, i ketut, & Purmaningrum, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Ukm Prov. Jawa Timur. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1).
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Senen, S. ., & Triananda, N. (2016). *the employee Performance Influenced by Communication : a Study of BUMD in Indonesia*. 15.
- Siagian, P. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

- Suherman, & Ismayanty, E. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas Rs Sentosa Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21, 1–23. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/382/202>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, F., Prambudi Utomo, K., Aziz Winardi, M., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kualitas terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11.
- Tupti, Z., & Azmi, R. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pt. Bank Sumut. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1231/1102>
- Wibowo, T. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Sumatra Utara*.
- Widodo, J., M.Morad, A., & Hardina Syafruddin, S. (2021). Analisis Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tolitoli. *Jurnal Actual Organization Of Economy*, 02 No.01.
- Wijoyono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.