



**PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
FIFGROUP PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**DENI WARDAH
NIM. 14 402 00058**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
FIFGROUP PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**DENI WARDAH
NIM. 14 402 00058**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

**H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP.19630107 199903 1 002**

Pembimbing II

**Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **DENI WARDAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 15 Oktober 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **DENI WARDAH** yang berjudul: *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada FIF Group Padangsidimpuan.*

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP.19630107 199903 1 002

PEMBIMBING II

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 201503 1 005

KATA MANTAP DAN PERNYATAAN PERIKHTI DAN PUBLIKASI
DENGAN ARTI INTI KEMERDEKAAN ASIA

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DENI WARDAH

NIM : 14 402 00058

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **“Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan”**

Dengan ini menyatakan bahwa Saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 15 Oktober 2018
Pembuat Pernyataan,



DENI WARDAH
NIM. 14 402 00058

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DENI WARDAH
NPM : 14 402 00058
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada FIF Group Padangsidempuan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 15 Oktober 2018

Yang Menyatakan,




DENI WARDAH
14 402 00058



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : DENI WARDAH
Nim : 14 402 00058
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-2 MB-1
Judul Skripsi : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan

Ketua

Dr. Ikhtyanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A
NIP.19840512 201403 2 002

Anggota

Dr. Ikhtyanuddin Harahap, M.Ag
NIP.19750103 200212 1 001

Delima Sari Lubis, M.A
NIP.19840512 201403 2 002

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jum'at/09 November 2018
Pukul : 15.00 WIB s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/75 (B)
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,74



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telpon 0634-22080 Faximile 0634-24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA FIFGROUP
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : DENI WARDAH
NIM : 14 402 00058**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 22 November 2018

Dekan,



[Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahillobbil'amin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, pencerahan dan meluaskan ilmu pengetahuan serta kemudahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA FIFGROUP PADANGSIDIMPUAN". Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah sehingga kita dapat merasakan nikmat Iman dan Islam seperti saat ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Peneliti menyadari banyaknya kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dari peneliti. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti mendapat banyak bimbingan dan dukungan maupun arahan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang,

M.Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga. Bapak Dr. Anhar, MA, Wakil Rekror Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan. Dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si. Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Umum Bapak Drs.Kamaluddin, M.Ag, dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag.
3. Ibu Delima Sari SEI., MA selaku Plt. Ka. Prodi Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si, selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, M.A, selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu

pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

7. Kepada tempat penelitian, Ibu Nur Aisyah selaku Koordinator Personalia pada perusahaan FIFGroup Padangsidimpuan, yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Serta seluruh jajaran karyawan/karyawati keluarga besar FIFGroup Padangsidimpuan, yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta, Ayahanda Ali Umar Batubara dan Ibunda Mardiani yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga Firdaus-Nya. Kepada Saudara-saudara saya, Kakanda Dahniar Batubara, dan Samsidar Batubara, serta Abanganda Heriansyah Batubara, Roni Ahyar Batubara, dan Rahmadsyah Batubara, karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Khususnya kepada sahabat Ekonomi Syariah-2 konsentrasi Manajemen Bisnis-1, sahabat KKL kelompok 35, sahabat magang angkatan 2014, Afriyanti Boru Ritonga, Lina, Ade Irma Dewi Safitri, Meida Atma Sari Nasution, SE, Nurasih Rambe, Fitri Wulandari, Rima Alfina Siregar, Candra Huddin Nasution, Isra Soliyah Siregar, dan Ibu Wenny yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya Dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat menambah khazanah keilmuan, khususnya bagi peneliti sendiri dan tentunya bagi para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, 28 September 2018
Peneliti,

DENI WARDAH
NIM. 14 402 00058

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathāh	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathāh dan ya	Ai	a dan i
	fathāh dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah

و...	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas
------	----------------	---	---------------------

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : DENI WARDAH
NI M : 14 402 00058
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan.**

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah melakukan program promosi jabatan. Program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan kinerja maksimal yang dilaksanakan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan promosi jabatan melalui senioritas dan prestasi kerja seorang karyawan. Namun masih ada perusahaan yang belum efektif dalam melakukan proses promosi jabatan, karena masih ada karyawan yang senior dan prestasi kerjanya baik tetapi belum mendapatkan promosi jabatan. Rumusan masalah adalah apakah senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan. Teori dalam penelitian ini membahas tentang promosi jabatan, senioritas, dan prestasi kerja. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh senioritas dan prestasi kerja secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, bagi masyarakat, dan bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan *software SPSS versi 23*.

Hasil penelitian yaitu nilai R sebesar 0,459, nilai R Square = 0,210 artinya senioritas dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau promosi jabatan sebesar 21,0 persen sedangkan 79,0 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Senioritas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan karyawan, dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,481 < -1,296$ atau $1,481 > 1,296$). Variabel prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan karyawan, dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,332 < -1,296$ atau $3,332 > 1,296$). Variabel senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,994 > 2,39$).

Kata Kunci : Senioritas, Prestasi Kerja, dan Promosi Jabatan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	11
1. Promosi Jabatan	11
a. Pengertian Promosi Jabatan	11
b. Dasar-dasar Promosi Jabatan	12
c. Tujuan Promosi Jabatan	13
d. Syarat-syarat Promosi Jabatan	14
e. Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	16
f. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan	17
g. Promosi Jabatan menurut Islam	18
2. Senioritas.....	19
a. Pengertian Senioritas.....	19
b. Klasifikasi Senioritas	20
c. Beberapa Alasan Senioritas Dijadikan Dasar dalam Penentuan Promosi Jabatan.....	21
d. Senioritas menurut Islam.....	21
3. Prestasi Kerja	23
a. Pengertian Prestasi Kerja	23
b. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi kerja	24
c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	26

d. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	26
e. Prestasi Kerja menurut Islam	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Sumber Data.....	36
D. Populasi Dan Sampel	37
E. Instrument Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
2. Uji Asumsi Dasar	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linearitas.....	42
3. Asumsi Klasik	43
a. Uji Multikolinearitas	43
b. Uji Heteroskedastisitas	43
c. Uji Autokorelasi	44
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	45
5. Uji Hipotesis.....	45
a. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	45
b. Uji t.....	46
c. Uji F.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum FIFGroup Padangsidempuan	48
1. Sejarah Singkat FIFGroup Padangsidempuan	48
2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai FIFGroup Padangsidempuan	51
3. Ruang Lingkup Usaha FIFGroup Padangsidempuan	52
4. Struktur Organisasi.....	53
5. Tugas dan Tanggungjawab Karyawan	55
B. Karakteristik Responden Penelitian.....	58
C. Hasil Analisis Data.....	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
2. Uji Asumsi Dasar	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Linearitas.....	65
3. Asumsi Klasik	67
a. Uji Multikolinearitas	67
b. Uji Heteroskedastisitas	68
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	69
5. Uji Hipotesis.....	71
a. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	71
b. Uji t.....	71

c. Uji F.....	73
6. Pembahasan Hasil Penelitian	73
7. Keterbatasan Penelitian	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
Daftar Pustaka	
Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Table 3.1 Populasi.....	38
Tabel 3.2 Skor Skala Likert	39
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Indikator Angket.....	39
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Senioritas.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	61
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Senioritas	62
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Prestasi Kerja	63
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	63
Tabel 4.7 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	64
Tabel 4.8 Uji Linearitas Senioritas.....	65
Tabel 4.9 Uji Linearitas Prestasi Kerja	66
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	69
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Validitas Variabel X dan Y
Lampiran 2 Lembar Kuesioner
Lampiran 3 Data Baku Jawaban Responden
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Dasar
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis
Tabel R Product Momen
Tabel Titik Persentase Distribusi t
Tabel Titik Persentase Distribusi F
Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
Mohon Izin Riset
Surat Balasan Riset
Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki banyak upaya yang mereka lakukan demi meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka, dengan harapan agar semua tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena untuk melakukan pelaksanaan strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.¹

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah melakukan program promosi jabatan. Program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan kinerja maksimal yang dilaksanakan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Misalnya

¹Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 1.

jabatan karyawan biasa ke posisi supervisor. Bahkan bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil menjadi divisi wilayah besar.²

Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan beberapa perubahan, diantaranya yaitu tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang semakin tinggi, serta pendapatan yang semakin besar dan diikuti oleh peningkatan fasilitas lainnya.

Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya senioritas, prestasi kerja dan kombinasi antara senioritas dan prestasi kerja. Aspek-aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan, maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ketingkatan kerja yang lebih tinggi.

Senioritas adalah lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.³ Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak untuk dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama.⁴ Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat senioritas karyawannya, dimana tingkat senioritas

²*Ibid*, hlm. 88.

³Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 1998), hlm. 161.

⁴Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 170.

mengacu pada masa kerja seseorang di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada atau batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.⁵ Promosi yang didasarkan oleh prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat di pandang sebagai penghargaan organisasi.

Suatu organisasi pasti memiliki penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Maka prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diteliti dalam program promosi jabatan, semakin tinggi prestasi yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi jabatan ialah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggungjawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hlm.159.

Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.⁶

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan menarik pelamar yang akan semakin banyak sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Masalah seperti ini juga ditemukan pada FIFGroup Padangsidempuan yang merupakan salah satu grup manajemen dengan bisnis pembiayaan terdepan. FIFGroup berkomitmen untuk menjadikan karyawan sebagai aset utama yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan menuju titik optimal. Oleh karena itu perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan promosi jabatan melalui pertimbangan senioritas dan prestasi kerja karyawan tersebut. FIFGroup Padangsidempuan memiliki 63 karyawan yang terdiri dari 51 karyawan laki-laki dan 12 karyawan perempuan yang bekerja pada bidangnya masing-masing.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Pada saat karyawan bekerja pada suatu perusahaan mereka pasti menginginkan adanya promosi jabatan dan berpikir

⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 107.

apa yang mengharuskan mereka memperoleh promosi jabatan, dan bagaimana promosi itu diraih. Sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi persyaratan promosi jabatan.

Melihat fakta tersebut maka senioritas dan penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Senioritas, prestasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal yang sensitif dalam perusahaan. Namun pada FIFGroup Padangsidempuan pelaksanaan promosi jabatan tersebut masih kurang efektif, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan FIFgroup Padangsidempuan yaitu Ibu Nur Aisyah dimana ada beberapa karyawan yang sudah senioritas tetapi belum mendapatkan promosi jabatan sesuai yang diharapkan para karyawan tersebut, terkadang promosi jabatan hanya diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dan masih muda, sedangkan bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan pendidikannya rendah tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

Begitu juga halnya dengan prestasi kerja karyawan yang sudah sesuai dengan target yang ditentukan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan.⁷ Hal tersebut bertentangan dengan teori dan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang menyatakan bahwa karyawan yang sudah senior dan prestasi kerjanya baik akan mendapatkan promosi jabatan. Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menulis sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh**

⁷Wawancara dengan Ibu Nur Aisyah bagian Personnel Coordinator FIFGroup Padangsidempuan, 8 Januari 2018.

Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan sebagai aset utama yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan menuju titik optimal.
2. Program promosi jabatan dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan untuk mendorong karyawan agar lebih baik lagi.
3. Karyawan senior tetapi belum mendapatkan promosi jabatan dan karyawan yang memiliki prestasi kerja baik tetapi belum mendapatkan promosi jabatan. Padahal teori menyatakan bahwa senior dalam pekerjaan serta prestasi kerja yang baik pastinya memperoleh peluang untuk dipromosikan untuk naik jabatan.

C. Batasan Masalah

Mengingat masalah yang akan diteliti cukup luas dan agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang sebenarnya. Maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah seberapa jauh pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFgroup Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variabel penyebab (X) atau

variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel akibat atau variabel terikat (*dependent variabel*). Untuk menghindari kesalahpahaman, terdapat istilah yang digunakan dalam penelitian, maka dibuatlah definisi operasional variabel untuk menerangkan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Senioritas (X ₁)	Lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan	a. Masa kerja b. Pengalaman c. Usia ⁸	Skala likert
2.	Prestasi Kerja (X ₂)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab ⁹	Skala likert
3.	Promosi Jabatan (Y)	Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggungjawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.	a. Kejujuran b. Loyalitas c. Tingkat pendidikan d. Pengalaman kerja e. Inisiatif ¹⁰	Skala likert

⁸Bambang Wahyudi, *Op. Cit.*, hlm. 162.

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 67.

¹⁰Bambang Wahyudi, *Op. Cit.*, hlm. 145.

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh senioritas dan prestasi kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh senioritas dan prestasi kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti
 - a. Untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
 - b. Dapat menjadi wawasan dan pengetahuan yang lebih mengenai promosi jabatan dan mengetahui hal-hal yang melatarbelakangi karyawan mendapatkan promosi jabatan.
2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
 - a. Sebagai bahan referensi pada perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
 - b. Sebagai bahan tambahan bagi mahasiswa dalam pengembangan penelitian berikutnya.
3. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna sebagai masukan bagi perusahaan.
4. Bagi pembaca
 - 1) Untuk menambah wawasan pembaca mengenai pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.
 - 2) Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I berisi pendahuluan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II berisi landasan teori tentang uraian singkat teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti disertai dengan penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III berisi metodologi penelitian menjelaskan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data yang didapatkan, serta teknik analisis data.

Bab IV berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

Bab V berisi tentang penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Edwin B. Flipo sebagaimana dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi, biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya.¹

Promosi adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karir seseorang. Promosi dulunya mengacu kepada kemajuan ke posisi dengan tanggungjawab yang semakin meningkat.²

Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Misalnya jabatan karyawan biasa ke posisi supervisor. Bahkan bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil menjadi divisi wilayah besar.³

Berdasarkan definisi-definisi promosi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi ditandai dengan adanya perubahan posisi

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 108.

²Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan dari “*Human Resource Management*” oleh Paramita Rahayu (Indonesia: PT Indeks, 2009), hlm. 12.

³Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 88.

atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini menimbulkan tanggungjawab, hak-hak, status serta tingkat pembayaran yang lebih tinggi dari sebelumnya dan memerlukan kecakapan atau prestasi yang lebih tinggi.

b. Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan sebagai dasar promosi adalah sebagai berikut:⁴

- 1) Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.
- 2) Kecakapan (*ability*) yaitu dimana seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.
- 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu dimana promosi didasarkan pada lamanya bekerja. Ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 109.

c. Tujuan Promosi Jabatan

Adapun tujuan promosi jabatan yaitu sebagai berikut:⁵

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

⁵*Ibid*, hlm. 113.

- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

d. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Program promosi jabatan harus mempunyai syarat-syarat tertentu yang ditetapkan dalam program promosi jabatan pada perusahaan, yaitu:⁶

- 1) Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan jabatan tersebut.
- 2) Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya

⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 111.

dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

- 3) Prestasi kerja. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan berkerja secara efektif dan efisien.
- 4) Kerja sama. Karyawan dapat berkerja sama dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara sesama karyawan.
- 5) Kecakapan. Karyawan harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.
- 6) Loyalitas. Karyawan harus loyal kepada perusahaan dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
- 7) Kepemimpinan. Pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk berkerja sama dan berkerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 8) Komunikatif. Karyawan yang dapat berkomunikasi secara efektif dan mau menerima pendapat atau masukan dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
- 9) Pendidikan. Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki dasar pertimbangan tertentu untuk untuk karyawan yang akan dipromosikan jabatannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan. Dasar pertimbangan ini perlu diperhatikan karena dapat mencerminkan ketelitian dan objektivitas dalam menilai karyawan untuk dipromosikan, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut syarat-syarat dalam melaksanakan promosi jabatan:

e. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Jenis-jenis promosi dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:⁷

- 1) Promosi sementara, seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus diisi.
- 2) Promosi tetap, seseorang pegawai dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- 3) Promosi kecil, menaikkan jabatan seseorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan kenaikan atau peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.
- 4) Promosi kering, seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji.

⁷*Ibid*, hlm. 113.

f. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya, serta dengan pedoman yang jelas dan objektif. Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya Manusia (Sub Bidang SDM).
- 2) Kemudian karyawan yang memenuhi syarat tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karier.
- 3) Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja, dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karier mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
- 4) Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jawaban tersebut, maka bagian pengembangan karier memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
- 5) Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

⁸Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 23-24.

g. Promosi Jabatan Menurut Islam

Sebagai firman Allah dalam Al-qur'an surah Al-Qhashas ayat 26:

قَالَتْ إِحَدُنُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنْ
اسْتَجَرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁹

Pemberian kedudukan pada setiap orang untuk dapat berkuasa pada kedudukan yang ia miliki haruslah benar-benar bertanggungjawab pada kepercayaan itu. Allah tidak akan menyia-nyikan pahala orang yang selalu berbuat baik atas apa yang dibebankan kepadanya. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Amanah merupakan faktor terpenting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturannya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai

⁹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih* (Bandung: Syaamil Quran, 2014), hlm. 388.

dengan unsur nepotisme, kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.¹⁰

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga karyawan yang baik bagi perusahaan akan semakin mudah didapatkan.

2. Senioritas

a. Pengertian Senioritas

Senioritas dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Senioritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Dan dapat pula diartikan bahwa senioritas adalah lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi.

Dalam buku Manullang mengemukakan bahwa senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala.¹¹

¹⁰Ahmad Ibrahim Abi Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Rajawali, 2012), hlm. 106.

¹¹Sona De Andhara, "Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan", Volume 22, No. 1, Mei 2015, hlm. 2.

Dalam buku Wahyudi senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.¹²

b. Klasifikasi Senioritas

Klasifikasi senioritas di antara lain adalah sebagai berikut.¹³

1) Senior dari segi usia

Ketika seseorang dari segi usia menjadi “senior” dalam dunia kerja maka dia akan dihormati karena usianya, banyak orang yang akan menerima saran atau pendapat.

2) Senior dari segi wewenang

Seseorang dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas. Hal ini terjadi dengan perkiraan dia berusia muda atau tua namun dengan jabatan yang tinggi maka pegawai lain akan memandangnya sebagai “senior”.

3) Senior dari segi masa kerja

Banyak juga orang yang akan dianggap “senior” ketika masa kerjanya lama di sebuah perusahaan. Orang yang baru masuk walaupun dengan jabatan lebih tinggi akan sungkan. Orang yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja tersebut.

12Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 1998), hlm. 161.

13 *Ibid*, hlm. 163.

c. Beberapa Alasan Senioritas Dijadikan Dasar dalam Penentuan Promosi Jabatan.

Pihak pegawai menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi. Mereka berpendapat bahwa makin lama bekerja, kecakapan kerja mereka semakin baik dan mencerminkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Dasar pelaksanaan promosi berdasarkan senioritas mempergunakan anggapan bahwa prestasi kerja seseorang pegawai banyak ditentukan dari pengalaman kerjanya serta meningkatkan loyalitas pegawai dan menghargai kesetiaan pegawai terhadap perusahaan untuk membuat pedoman pelaksanaan, sehingga untuk setiap pegawai perusahaan mempunyai perlakuan yang sama atas dasar yang baik.

d. Senioritas menurut Islam

Senior mengandung bahaya munculnya rasa ujub, takabur, atau sombong. Senioritas dalam diri seseorang berpotensi menimbulkan rasa lebih dan cenderung merendahkan orang lain. Sebagai firman Allah dalam al-Qur'an surah al-Isra' ayat 37-38:

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا ۖ إِنَّكَ لَنْ تَخْرِقَ الْأَرْضَ
وَلَنْ تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا ﴿٣٧﴾ كُلُّ ذَٰلِكَ كَانَ سَيِّئُهُ
عِنْدَ رَبِّكَ مَكْرُوهًا ﴿٣٨﴾

Dan janganlah kamu berjalan di muka bumi ini dengan sombong, karena Sesungguhnya kamu sekali-kali tidak dapat menembus bumi dan sekali-kali kamu tidak akan sampai setinggi gunung. Semua itu kejahatannya Amat dibenci di sisi Tuhanmu.¹⁴

Janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan sombong dan merasa paling besar. Karena sungguh meskipun kamu melakukan kesombongan itu, sekeras-kerasnya hentakan kakimu tetap tidak akan bisa menembus bumi. Demikian pula, kendatipun kamu tinggikan dirimu tanda kesombongan, ketinggianmu itu tetap tidak akan sampai sejajar dengan tingginya puncak gunung.¹⁵

Senioritas adalah penyakit dalam sebuah organisasi. Pengalaman bukan segalanya karena yang terpenting adalah peran, dan prestasi kinerja dalam memajukan organisasi. Senioritas bisa dibenarkan jika ditempatkan pada kepentingan organisasi, yaitu digunakan untuk berbagi pengalaman dengan junior, tanpa disertai rasa sombong apalagi arogan. Organisasi mestinya mengedepankan asas *fastabiqul khairat*, berlomba-lomba dalam kebaikan.

Islam mengajarkan hormati yang lebih tua dan sayangi yang lebih muda bukan berarti yang lebih tua itu lebih mulia karena penentu kemuliaan itu adalah ketakwaan, prestasi, gagasan, kinerja, dan sumbangsih bagi organisasi.

Ketiadaan senioritas dalam Islam juga ditunjukkan dengan pengangkatan Khalid bin Walid sebagai panglima perang pasukan

¹⁴Kementerian Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 285.

¹⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 450.

Islam. Padahal, Khalid baru masuk Islam belakangan. Dalam Perang Uhud, Khalid masih kafir dan menjadi komandan pasukan kafir yang memorak-porandakan pasukan Islam hingga banyak kaum Muslim gugur, termasuk paman Nabi Saw, Hamzah bin Abdul Mutholib. Namun, karena kelebihan dan kepiawannya dalam berperang, setelah masuk Islam, Khalid menjadi panglima pasukan Islam dan bergelar “*Saifullah*” (Pedang Allah).

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Cooper sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsuddin, mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.¹⁶

Menurut Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip oleh Edi Sutrisno mengungkapkan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.¹⁷

Menurut Byars dan Rue, mengemukakan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot

¹⁶Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), hlm. 159.

¹⁷Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.150.

kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.¹⁸

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang bekerja. Semakin tinggi tiga faktor tersebut maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.¹⁹

b. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi

Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who, dan how* atau sering disebut dengan 5W + 1H.²⁰

- 1) *Who* (siapa) yang akan dinilai: Semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan merupakan objek yang akan dinilai. Atasan (*appraiser*) langsung, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu yang akan menilai.
- 2) *What* (apa) yang dinilai: yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat, dan hasil kerjanya.

¹⁸*Ibid.*

¹⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 94.

²⁰*Ibid*, hlm. 88.

- 3) *When* (kapan) penilaian dilakukan: Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal. Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik. Informal: penilaian yang dilakukan secara terus-menerus.
- 4) *Where* (dimana) penilaian dilakukan: Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal dan di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal ataupun informal.
- 5) *Why* (mengapa) dinilai: Dinilai karena,
 - a) Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
 - b) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.
 - c) Untuk memelihara potensi kerja.
 - d) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
 - e) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
 - f) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
- 6) *How* (bagaimana) menilainya: Metode penilaian apa yang digunakan dan masalah apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:²¹

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja.

d. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, metode yang berorientasi pada waktu yang lalu dan metode yang berorientasi pada masa yang akan datang:

- 1) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu²²

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan hasil yang dicapai karyawan selama ini. Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang

²¹*Ibid*, hlm. 89.

²²Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 145.

telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian, metode ini juga memiliki kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan pengevaluasian prestasi kerja yang telah lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka.

Teknik-teknik penilaian antara lain mencakup:

- a) *Rating scale*, Penilaian dengan penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.
- b) *Checklist*, dalam metode *checklist* penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai.
- c) Metode peristiwa kritis, didasarkan kepada catatan-catatan dari pemimpin atau penilai karyawan yang bersangkutan.
- d) Metode peninjauan lapangan, dilakukan dengan cara para penilai atau pemimpin melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.
- e) Tes prestasi kerja, dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.

2) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang²³

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja saat ini serta penempatan sasaran di masa yang akan datang, teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain:

- a) Penilaian diri (*self appraisals*), metode penilaian ini menekankan bahwa penilai prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri.
 - b) Pendekatan *manajement by objective* (MBO), metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai.
 - c) Penilaian psikologis, metode penilaian dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai.
 - d) Teknik pusat penilaian, pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan.
- e. Prestasi Kerja Menurut Islam

Ajaran agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntutan-tuntunan dan pegangan seorang muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja

²³Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 206.

melainkan diperintahkan untuk bekerja. Bekerja merupakan melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ص أَعْمَالَهُمْ^ص وَهُمْ لَا يُظَالَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.²⁴

Ayat di atas menguraikan keadilan Allah terhadap kedua kelompok manusia itu dengan menyatakan: dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat dan peringkat-peringkat yang berbeda-beda di surga dan neraka, sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberikan anjuran yang berlipat ganda.²⁵

²⁴Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 504.

²⁵M. Quraish Shihab, *Op. Cit.*, hlm. 412.

Dan setiap orang dari kedua kelompok manusia sebagaimana yang disebutkan itu memperoleh tingkatan yakni peringkat yang berbeda-beda baik di surga maupun di neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan di dunia dan peringkat itu disempurnakan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan dengan mengurangi ganjaran atau menambah siksaan.²⁶

Maka dapat disimpulkan ayat di atas menjelaskan bahwa masing-masing derajat manusia menurut apa yang telah dikerjakan, jika prestasi kerja kita baik maka, hasil yang kita peroleh baik juga, namun sebaliknya jika prestasi kerja kita rendah maka, hasil yang kita terima pasti tidak memuaskan.

²⁶Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Tafsir Ringkas al-Qur'an al-Karim* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2016), hlm. 619.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
1.	Sona De Andhara, Skripsi, Universitas Brawijaya Malang, (2015)	Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)	Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh simultan antara variabel senioritas karyawan dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Secara parsial menunjukkan berpengaruh signifikan antara variabel senioritas karyawan terhadap variabel promosi jabatan. Sedangkan variabel loyalitas karyawan berpengaruh parsial terhadap promosi jabatan.	Persamaan dari peneliti dengan skripsi Sona De Andhara adalah sama-sama menggunakan senioritas sebagai variabel bebas (X_1) dan promosi jabatan sebagai variabel terikatnya (Y). Sedangkan perbedaannya adalah peneliti menggunakan prestasi kerja sebagai variabel bebas (X_2) dan dalam skripsi Sona De Andhara menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel bebas (X_2).
2.	Mirayanti, Skripsi, Universitas Tadulako, (2015)	Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan pelatihan serta Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli	Secara simultan ketiga variabel yaitu loyalitas, pendidikan dan pelatihan serta Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Sekretariat Kabupaten Tolitoli	Persamaan peneliti dengan Mirayanti adalah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya peneliti menggunakan senioritas dan prestasi kerja sebagai variabel bebas dan Mirayanti menggunakan loyalitas, pendidikan dan pelatihan kinerja sebagai variabel bebas.
3.	Sandra Wijayanti,	Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja	Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi	Persamaan peneliti dengan skripsi Sandra Wijayanti Sungkono adalah

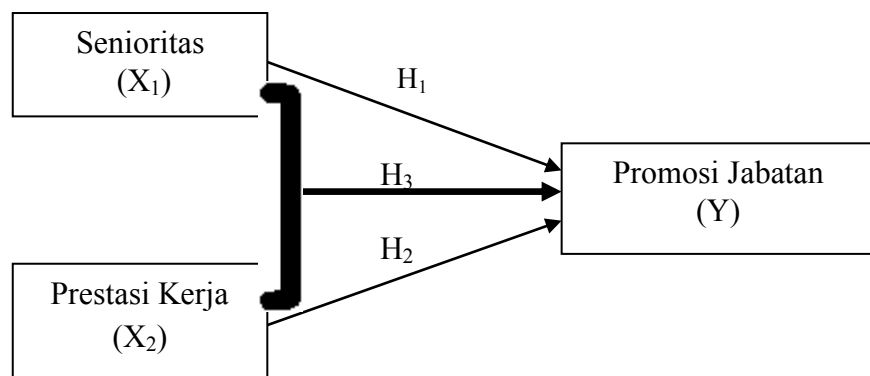
	Skripsi, Sungkono, Universitas Udayana, (2016)	terhadap promosi jabatan di PT Bali Pawiwahan Coco Group	jabatan karyawan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung	sama-sama menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti melakukan penelitian di FIFGroup Padangsidimpuan dan Sandra Wijayanti Sungkono meneliti di PT Bali Pawiwahan Coco Group.
4.	Renny Tampani, Skripsi, Universitas Lampung, (2016)	Pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan TVRI Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan, sedangkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Pada uji F variabel senioritas dan prestasi kerja secara bersama- sama berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai TVRI Lampung.	Persamaan peneliti dengan skripsi Renny Tampani adalah sama-sama menggunakan senioritas dan prestasi kerja sebagai variabel bebas (X), dan promosi jabatan sebagai variabel terikat (Y). sedangkan perbedaannya adalah peneliti melakukan penelitian di FIFGroup Padangsidimpuan dan pada skripsi Renny Tampani melakukan penelitian di TVRI Lampung.
5.	Amalia Purwaningsih, Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya,	Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Panin Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Senioritas dan Prestasi Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung	Persamaan peneliti dengan skripsi Amalia Purwaningsih adalah sama- sama menggunakan senioritas dan prestasi kerja sebagai variabel bebas (X), dan promosi jabatan sebagai variabel terikat (Y). sedangkan

	Bandar Lampung, (2017)			perbedaannya adalah peneliti membuat seluruh populasi sebagai sampel berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto dan di dalam skripsi Amalia Purwaningsih menggunakan teknik pengambilan sampel <i>Stratified Random Sampling</i> dan <i>Simple Random Sampling</i> dengan metode <i>slovin</i> .
--	------------------------	--	--	---

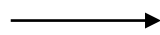
C. Kerangka Pikir

Penetapan kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas peralatan sampai jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Penetapan kerangka pemikiran merupakan salah satu paradigma sekaligus tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian ilmiah. Berdasarkan landasan teori yang ada, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan:



: Parsial



: Simultan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.²⁷ Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a1}: Terdapat pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh senioritas dan prestasi kerja secara simultan terhadap minat promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

²⁷Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 63.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini yaitu FIFgroup Padangsidimpuan yang beralamat di Jl. SM Raja No. 79 Padangsidimpuan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan Juli 2018.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).¹ Penelitian ini dikatakan penelitian kuantitatif karena pada proses pengumpulan data dan pengelolaan datanya menggunakan metode statistik, yaitu menggunakan metode-metode yang sesuai dengan metode kuantitatif salah satunya menggunakan angket. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui atau mengukur keterkaitan antara senioritas dan prestasi kerja dengan promosi jabatan. Variabel yang akan dikaji dibagi menjadi tiga variabel yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel senioritas (X_1) dan variabel prestasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu variabel promosi jabatan (Y).

C. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

¹Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 145.

a. Data Primer

Menurut Rosady Ruslan, “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, baik perorangan, kelompok atau organisasi”.² Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari observasi dan hasil wawancara dengan pegawai FIFGroup Padangsidimpuan.

b. Data Sekunder

Rosady Ruslan juga mengatakan, ”Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara”.³ Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal dan sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian.⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan FIFGroup Padangsidimpuan. Berikut rincian jumlah karyawan FIFGroup Padangsidimpuan menurut jenis kelamin:

²Rosady Ruslan, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 29.

³*Ibid*, hlm. 138.

⁴Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 99.

Tabel 3.1
Tabel Populasi

NO	Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	51 Orang	81%
2	Perempuan	12 Orang	19%
Total		63 Orang	100 %

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵ Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Sampel yaitu bagian atau cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.⁶

Menentukan besarnya sampel penulis berpedoman pada pernyataan Suharsimi Arikunto: yaitu jika populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil semua. Jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.⁷ Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan FIFGroup cabang Padangsidimpuan sebanyak 63 orang.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu bagi penelitian dalam pengumpulan data. Adapun instrumen yang digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian adalah:

1. Angket atau Kuesioner

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 109.

⁶Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 135.

⁷Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 95.

pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili setiap nilai skor.⁸

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai Positif	5	4	3	2	1
Nilai Negatif	1	2	3	4	5

Keterangan:

SS: Sangat Setuju KS: Kurang Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

S: Setuju TS: Tidak Setuju

Instrument yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Adapun kisi-kisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Indikator Angket

NO	Variabel	Indikator	Nomor Soal	
			Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Senioritas (X ₁)	a. Masa kerja b. Pengalaman c. Usia	1,2 3,5 6,8	4 7
2	Prestasi Kerja (X ₂)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggungjawab	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	

⁸Burhan bungin, *Op.Cit*, hlm. 133.

3	Promosi Jabatan (Y)	a. Kejujuran	1,2	
		b. Loyalitas	3,4	
		c. Tingkat Pendidikan	5,6	
		d. Pengalaman Kerja	7,8,9	
		e. Inisiatif	10	

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.⁹ Untuk memperoleh informasi dari masalah-masalah yang terjadi, perilaku dan kejadian yang sesungguhnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipan yaitu yang menuntut keikutsertaan atau peran peneliti pada suatu kondisi sosial untuk dapat memahami dengan baik dan “berempati” terhadap yang sedang diteliti.¹⁰

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mengambil data interval perusahaan, seperti sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan struktur organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan

⁹S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 106.

¹⁰Burhan Angin, *Op Cit*, hlm. 22.

menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS versi 23.0 sebagai alat hitung sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.¹¹ Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria dalam pengujian validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} negatif maka pertanyaan tersebut tidak valid.
- 2) Jika r_{hitung} positif tetapi $< r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Jika r_{hitung} positif $\geq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).¹² Penelitian yang reliabel dapat dikatakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dalam melakukan pengujian yang reliabelitas instrumen dilakukan dengan cara *test-retest*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:¹³

- 1) Apabila *croanbach alpha* $> 0,60$, maka variabel dikatakan reliabel.

¹¹Morrison, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 103.

¹²Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit*, hlm. 175.

¹³Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologin Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 171.

- 2) Apabila *croanbach alpha* $< 0,60$, maka variabel dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.¹⁴ Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Adapun besar pengambilan keputusan, yaitu:¹⁵

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,10$, maka Hipotesis diterima (H_a).
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,10$, maka Hipotesis ditolak (H_0).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi ataupun regresi linear. Adapun dasar pengambilan keputusannya, yaitu:¹⁶

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,10$, maka mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,10$, maka tidak mempunyai hubungan yang linear.

¹⁴Muhammad Firdaus, *Ekonometrika suatu Pendekatan dan Aplikasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 167.

¹⁵Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op.Cit*, hlm. 179.

¹⁶Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 272.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas, jika:¹⁷

1) Dengan cara membandingkan nilai VIF (*variance inflation factor*), maka:

- a) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

2) Dengan membandingkan nilai *tolerance*, maka:

- a) Jika $tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $tolerance < 0,10$, maka terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu variabel ke variabel lainnya, artinya setiap variabel mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

¹⁷Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op.Cit*, hlm. 176.

Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman*, yaitu mengkorelasikan antara *absolut residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Adapun kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas adalah:¹⁸

- 1) Bila signifikan hasil korelasi $< 0,10$, maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas.
- 2) Bila signifikan hasil korelasi $> 0,10$, maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson, dengan kriteria:

- 1) Jika $d_u < DW < 4 d_u$, maka Hipotesis diterima (H_a), artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) jika $DW < d_1$ atau $DW > 4 d_u$, maka Hipotesis ditolak (H_o), artinya terjadi autokorelasi.
- 3) Jika $d_1 < DW < d_u$ atau $4 d_u < DW < 4-d_1$, artinya tidak dapat diambil kesimpulan disarankan untuk memperbesar sampel.

Uji autokorelasi digunakan untuk data *time series*, karena penelitian ini menggunakan data *cross section*, maka uji ini tidak digunakan.

¹⁸Nur Asnawi dan Masyhuri, *Ibid*, hlm. 178.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah analisis yang melibatkan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.¹⁹ Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dihitung dengan rumus:²⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_9X_9 + e$$

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PJ = a + b_1S + b_2PK + e$$

Keterangan:

PJ = Promosi Jabatan

S = Senioritas

PK = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi linear berganda

e = *Standar error tern*

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah perangkat yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel

¹⁹Danang Sunyoto, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi* (Bandung: CV Yrama Widya, 2011), hlm. 139.

²⁰Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op.Cit*, hlm. 181.

dependen. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Besarnya persentase sumbangan ini disebut koefisien determinan berganda dengan simbol (R^2) .²¹ Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya:

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial), sebagai berikut:²²

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima (H_a).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak (H_o).

c. Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1

²¹Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm. 240-241.

²²Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 182.

dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Ketentuan dalam uji F adalah:²³

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Hipotesis diterima (H_a).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak (H_o).

²³Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 162-164.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum FIFGroup Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan FIFGroup Padangsidimpuan

PT Astra *International* memulai usahanya pada tanggal 20 Februari 1957, dan sebagai pendirinya adalah Tjia Kian Tie atau yang lebih dikenal dengan William Soeryadjaya dengan filosofi Catur Dharma Astra, yaitu:

- a. Menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara.
- b. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- c. Menghargai individu dan membina kerja sama.
- d. Senantiasa berusaha mencapai yang terbaik.

Ruang lingkup bisnis Astra pada awal mula berdirinya adalah bergerak dalam bidang penjualan produk-produk pertanian (*agricultural product*), seperti minyak sereh, minyak kenanga, rempah-rempah, dan sebagainya. Perkembangan Bisnis PT Astra *International* pada zaman Orde Baru (sekitar tahun 1960-an), mulai terjadi perubahan dalam bidang usaha Astra yang lebih berorientasi pada Pembangunan Nasional.

Astra mulai berubah dari penjualan produk-produk pertanian (*agricultur product*) ke perdagangan mesin dan barang-barang impor lainnya, antara lain sebagai penyedia barang alat-alat konstruksi, macam-macam mesin Diesel dan berbagai macam alat berat untuk proyek-proyek pemerintah. Sekitar tahun 1970-an, Astra mulai merambah masuk ke

dalam bidang usaha industri kendaraan bermotor termasuk komponen-komponennya, alat elektronik, dan alat-alat berat, antara lain :

- a. Tahun 1968 mengimport 800 unit *Truck Chevrolet* untuk memenuhi kebutuhan pemerintah dalam rehabilitasi pembangunan secara besar-besaran.
- b. Tahun 1969, Astra menjadi agen tunggal atau distributor Toyota.
- c. Tahun 1970, menjadi agen tunggal atau distributor Honda Motor dan Xerox.
- d. Tahun 1972, menjadi agen tunggal atau distributor Komatsu.
- e. Tahun 1973 menjadi agen tunggal atau distributor Daihatsu.
- f. Tahun 1980 menjadi agen tunggal atau distributor Peugeot dan Renault (Multi France Motor).
- g. Tahun 1985, menjadi agen tunggal atau distributor BMW (Tjahja Sakti Motor dan United Imer Motor).
- h. Tahun 1988, menjadi agen tunggal Isuzu (Pantja Motor). Disamping itu, Astra juga menjadi agen tunggal atau distributor untuk Fiat, Nissan, memasarkan peralatan *faximail*, komputer dan juga mulai masuk ke industri *woodbase* , adri-bisnis, dan usaha pembiayaan.
- i. Pada tahun 1990, Astra memulai babak baru dalam dunia bisnis, yaitu menjadi perusahaan milik publik (*Astra Internatiaonal Go Public*).
- j. Semenjak terkena imbas krisis moneter tahun 1998, tahun 1998 sampai tahun 2000 merupakan periode pemulihan (*recovery period*)

bagi Astra. Pada tahun 2006, Astra membukukan pendapatan bersih sebesar 15,5 T dan laba bersih sebesar 3,7 T.

PT. *Federal International Finance* (F.I.F) merupakan anak perusahaan PT. *Astra International Tbk.*, dan tergabung dalam *The Astra Financial Services*. PT. *Federal International Finance* (FIF) didirikan di Jakarta dengan nama PT. *Mitrapusaka Artha Finance* pada tanggal 1 Mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perseroan ini merubah nama menjadi PT *Federal International Finance* pa tanggal 21 Oktober 1991.

Pada tahun 1996, seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail. Pada tahun 1997, Perseroan melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi.

Pada tahun 1998 menjadi salah satu perusahaan yang masih tetap melakukan pembiayaan di saat krisis, berkat kerja keras jajaran Direksi beserta seluruh karyawan Perseroan tetap dapat berjalan. Pada tahun 2010, kantor pusat FIF dari Gedung AMDI-B Jalan Gaya Motor II No.8 Sunter II Jakarta Utara berpindah ke Menara FIF Jalan TB.Simatupang Kav.15 Cilandak Jakarta Selatan. Pada tanggal 2 Mei 2013, Perseroan melakukan transformasi yaitu PT. *Federal International Finance* menjadi FIFGROUP yang merupakan group manajemen beberapa perusahaan. FIFGROUP yang

selama ini menggarap industri pembiayaan sepeda motor berubah nama menjadi FIF Astra dan untuk pembiayaan elektronik tetap bernama Spektra. Perubahan juga dilakukan pada logo perusahaan.¹

2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai

a. Visi Perusahaan

Menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

b. Misi Perusahaan

Membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

c. Nilai Perusahaan

Adapun nilai-nilai FIFGroup Padangsidimpuan di singkat dengan kata “TEAM” dengan penjelasan sebagai berikut:

1) *Teamwork*

Mendorong semangat semua insan untuk bersinergi yang didasari oleh sikap saling menghargai, berfikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kerja yang optimal.

2) *Excellence*

Mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas serta berkualitas yang didasari oleh sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan berkesinambungan.

¹www.ffigroup.co.id.

3) *Achieving*

Mendorong semua insan berintegritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi.

4) *Moving Forward*

Mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis.

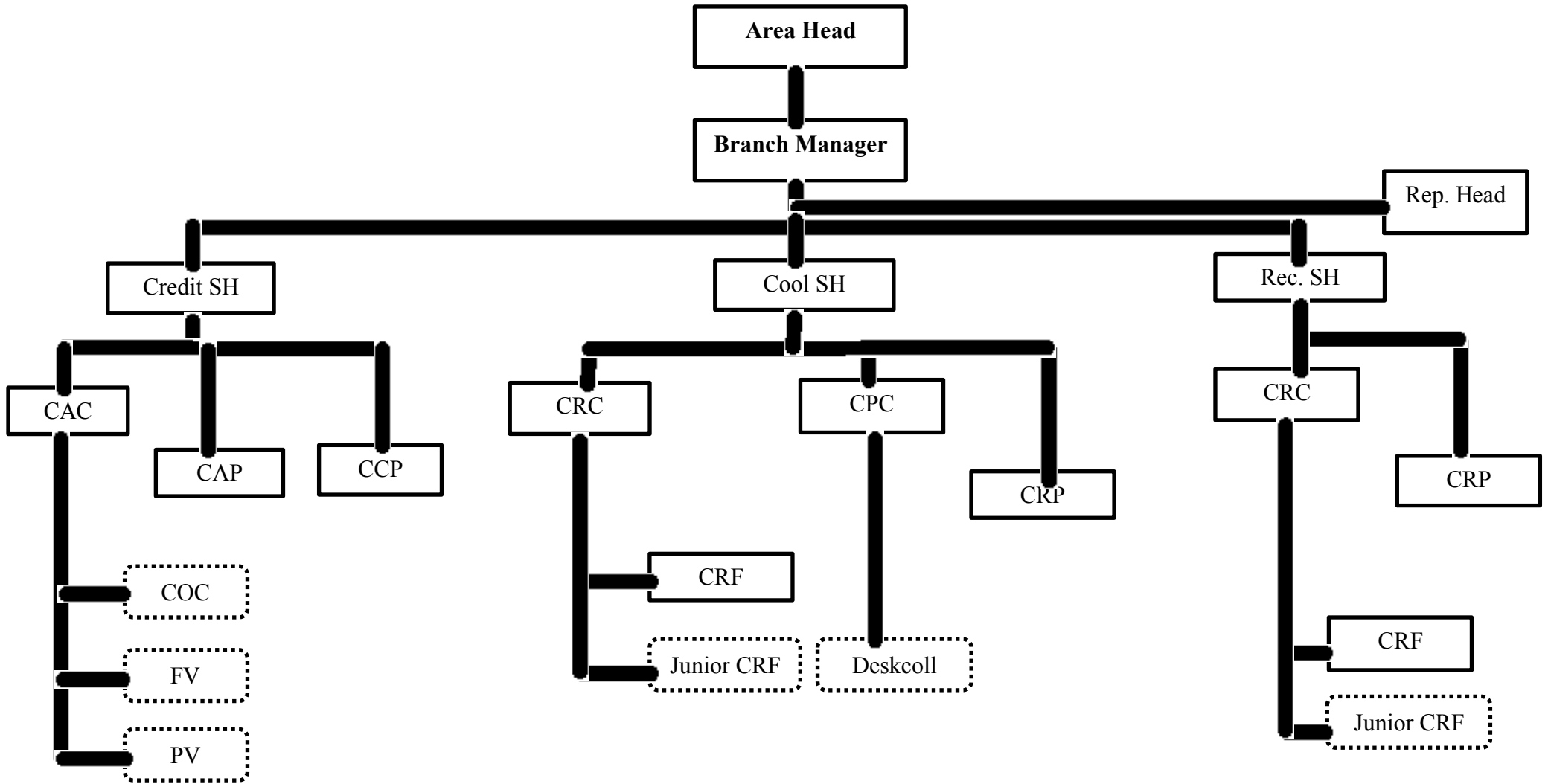
3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

FIFGroup adalah grup manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIFGroup saat ini menaungi PT Federal International Finance dan PT Astra Multi Finance. FIFGroup bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

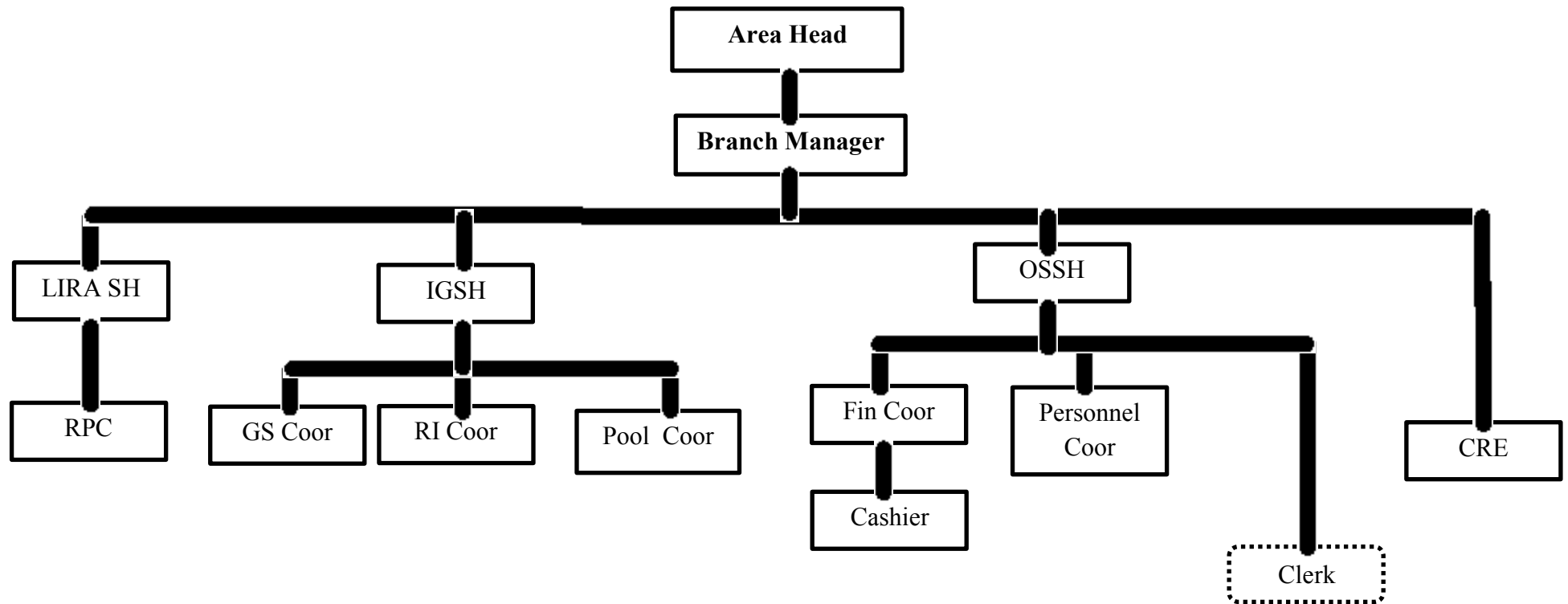
- a. FIFASTRA, yaitu jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda, Baik motor baru maupun seken berkualitas.
- b. SPEKTRA, yaitu jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furnitur, sepeda sampai dengan traktor tangan. Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah.
- c. DANASTRA, yaitu jasa layanan pembiayaan multiguna dalam bentuk dana usaha.
- d. AMITRA, yaitu jasa layanan pembiayaan syariah dan pembiayaan umroh.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi FIFGroup



Lanjutan Struktur Organisasi FIFGroup

**Keterangan:**

Komando/perintah: menunjukkan alur perintah dari pimpinan organisasi kepada unit di bawahnya sampai ke unit terendah dalam organisasi.



Koordinasi: menunjukkan hubungan kerja atau koordinasi antar unit atau sub unit organisasi yang ada.

5. Tugas dan Tanggungjawab

a. *Area Head*

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua operasional cabang.
- 2) Menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 3) Mengawasi jalanya perusahaan.
- 4) Melakukan penyusunan rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Melakukan penandatanganan surat-surat penting yang berhubungan dengan kepentingan intern perusahaan serta pihak luar perusahaan.
- 6) Mengangkat dan memberhentikan karyawan.

b. BM (*Branch Manajer*) adalah kepala dari tiap-tiap cabang dan mempunyai tugas membawahi CSH, AR.SH, ReC.SH, ME, Finance, HRD dan RI. Serta merencanakan, menkoordinasikan dan mengontrol jalannya perusahaan.

c. CSH (*Credit Section Head*) adalah kepala bagian kredit yang mengatur dan mengevaluasi kredit dan membawahi enam bagian yaitu :

- 1) CA (*Credit Analys*) adalah bagian yang memantau atau mengevaluasi data dari verifier.
- 2) CS (*Customer Service*) adalah memberikan pelayanan dalam berbagai macam aplikasi yang diajukan nasabah atau calon nasabah yang akan melakukan transaksi serta pembayaran serta memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungannya antara perusahaan dengan nasabah.

- 3) CP (*Credit Proses*) adalah bagian yang bertugas memproses kredit yang telah dievaluasi oleh CA (*credit analysts*).
 - 4) *Collateral* adalah bagian yang mengatur BPKB nasabah apabila telah selesai masa angsuran atau sudah lunas pembayaran kredit.
 - 5) Asuransi adalah bagian yang bertugas untuk mengurus asuransi nasabah yang terdapat di PT. *Federal International Finance* baik konvensional maupun syariah.
 - 6) *Verivier* adalah bagian yang bertugas di lapangan mengadakan survey kepada calon nasabah (konsumen) atau yang akan melakukan kredit di PT. *Federal International Finance* (FIF).
- d. Rec. SH (*Remedial Section Head*) adalah bagian yang bertugas mengatur apabila ada nasabah (konsumen) yang bermasalah dalam kreditnya, seperti keterlambatan dalam angsuran pembayaran. Dalam hal ini Rec.SH membawahi dua bagian yaitu :
- 1) *Remedial Coordinator* (kolektor) yaitu bagian yang bertugas menarik motor yang mempunyai kendala dalam angsuran pembayaran atau terlambat dalam pembayaran selama tiga bulan.
 - 2) *Remedial Processor* yaitu bagian yang memproses unit motor yang akan atau telah ditarik oleh bagian *remedial coordinator*.
- e. RI (*Reposes Inventori*) adalah bagian yang mendapat tugas dari *remedial section head* yaitu apabila para kolektor menarik motor yang bermasalah dalam pembayaran angsuran tadi, selanjutnya masuk ke *reposes inventori* dan dijual oleh bagian RI diproses lalu masuk ke

bagian marketing dan dijual sebagai UMC (*Used Motorcycle*) atau motor bekas.

f. *Litigation dan Recovery Section Head*

- 1) Bertanggung jawab dalam memastikan semua proses recovery dan penanganan kasus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab dalam pencapaian *Recovery Income* wilayah.

g. *Inventory dan General service Section Head*

- 1) Melakukan kontrol atas proses pengelolaan unit terikat dari mulai proses serah terima, *entry loss accesories*, persiapan unit titip jual, persiapan unit rekondisi, dan distribusi unit tersebut.
- 2) Memastikan keberadaan *building, property*, dan aset yang diperlukan oleh cabang dapat tersedia dan dirawat dengan baik sehingga mampu mendukung berjalannya kegiatan sehingga mampu mendukung operasional cabang.

h. *Operating Support Section Head*

- 1) Melakukan kontrol atas keseluruhan proses pemasukan dan pengeluaran dana baik melalui sistem atau manual secara tepat waktu dan jumlah agar semua transaksi keuangan dicabang dilakukan dan dicatat dengan baik.
- 2) Monitoring proses pembayaran dan pelaporan pajak kekantor pajak setempat secara tepat waktu dan jumlah sehingga tidak tumbuh denda yang tidak diperlukan.

3) Memastikan proses administrasi personal (rekrutmen, hak dan kewajiban karyawan, mutasi, promosi, training, dan industrial relation) dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditentukan.

i. *Collection Recovery Processor*

- 1) Mengentry data atas semua transaksi pembayaran dari konsumen.
- 2) Membantu mencetak kwitansi yang dibutuhkan *collector*.

j. *Deskcall*

- 1) Menelfon konsumen untuk mengingatkan jatuh tempo angsuran kredit konsumen.
- 2) Menelfon konsumen untuk menagih denda dan menanyakan alasan keterlambatan pembayaran.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan FIFGroup Padangsidimpuan berjumlah 63 karyawan yang dijadikan sampel penelitian yang dianggap mampu menjawab kuesioner secara objektif. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrument angket yang disebarkan kepada keryawan.

Angket yang disebarkan kepada responden penelitian ini adalah angket senioritas, prestasi kerja, dan angket promosi jabatan. Angket senioritas terdiri dari 8 butir pernyataan, angket prestasi kerja terdiri dari 10 butir pernyataan, dan angket promosi jabatan terdiri dari 10 butir pernyataan. Dari masing-masing pernyataan disesuaikan dengan indicator variabel.

Penyebaran dan pengumpulan angket dilaksanakan pertama kali pada tanggal 09-10 Agustus 2018. Penyebaran angket senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan dilakukan dengan mekanisme, yaitu peneliti langsung menemui responden di FIFGroup Padangsidempuan.

B. Hasil Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner.

1) Uji Validitas Senioritas (X_1)

Tabel 4.1
Uji Validitas Senioritas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,407	Instrumen valid jika r_{hitung} positif $\geq r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ ($63-2$) = 61 dengan taraf signifikan 10%, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar	Valid
Soal 2	0,484		Valid
Soal 3	0,360		Valid
Soal 4	0,460		Valid

Soal 5	0,559	0,209	Valid
Soal 6	0,622		Valid
Soal 7	0,642		Valid
Soal 8	0,604		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji validitas senioritas pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai senioritas dari soal 1 sampai dengan soal 8 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=63$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,209. Sehingga keenam item angket senioritas dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Prestasi Kerja (X_2)

Tabel 4.2
Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,512	Instrumen valid jika $r_{hitung} \text{ positif } \geq r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ (63-2) = 61 dengan taraf signifikan 10%, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,209	Valid
Soal 2	0,363		Valid
Soal 3	0,772		Valid
Soal 4	0,838		Valid
Soal 5	0,683		Valid
Soal 6	0,628		Valid
Soal 7	0,715		Valid
Soal 8	0,567		Valid
Soal 9	0,514		Valid
Soal 10	0,575		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji validitas prestasi kerja pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua angket mengenai prestasi kerja dari soal 1 sampai dengan soal 10 adalah valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n=63$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,209.

3) Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)

Tabel 4.3
Uji Validitas Promosi Jabatan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,348	Instrumen valid jika $r_{hitung} \text{ positif} \geq r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk $df = n-2 (63-2) = 61$ dengan taraf signifikan 10%, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,209	Valid
Soal 2	0,545		Valid
Soal 3	0,707		Valid
Soal 4	0,797		Valid
Soal 5	0,723		Valid
Soal 6	0,683		Valid
Soal 7	0,711		Valid
Soal 8	0,647		Valid
Soal 9	0,501		Valid
Soal 10	0,580		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji validitas promosi jabatan pada tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa angket mengenai promosi jabatan dari soal 1 sampai dengan soal 10 adalah valid. Karena kesepuluh item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=63$ maka diperoleh r_{tabel}

adalah 0,209. Sehingga kesepuluh item angket promosi jabatan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

1) Uji Reliabilitas Senioritas (X_1)

Uji reliabilitas pada senioritas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel senioritas. Hasil uji reliabilitas pada senioritas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Senioritas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	8

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa variabel senioritas adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,616.

2) Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (X_2)

Uji reliabilitas pada prestasi kerja dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel prestasi kerja. Hasil uji reliabilitas pada prestasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,826.

3) Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (Y)

Uji reliabilitas pada keputusan pembelian dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel keputusan pembelian. Hasil uji reliabilitas pada keputusan pembelian dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa variabel keputusan pembelian adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,816.

Seluruh angket senioritas, prestasi kerja dan angket promosi jabatan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langkah selanjutnya data akan dianalisis sebagai berikut:

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02077862
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,052
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada tabel *one sample kolmogrov smirnov* adalah sebesar 0,200 ($0,200 > 0,10$). Karena nilai signifikansi $> 0,10$ maka nilai residual terdistribusi

normal, karena data telah normal maka syarat pokok untuk analisis parametrik telah terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,10.

1) Uji Linearitas Senioritas (X_1)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel senioritas dan promosi jabatan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 4.8
Uji Linearitas Sikap Konsumen

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_ Betwe (Combined)	244,045	17	14,356	,630	,850
Promosi_J en Linearity	81,587	1	81,587	3,581	,065
abatan * Group					
Variabel_ s Deviation	162,459	16	10,154	,446	,960
Senioritas from Linearity					
Within Groups	1025,383	45	22,786		
Total	1269,429	62			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Hasil uji linearitas antara senioritas dan promosi jabatan berdasarkan pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan lebih kecil dari 0,10. Nilai signifikan $0,065 < 0,10$.

Berarti data senioritas dan promosi jabatan memiliki hubungan yang linear.

2) Uji Linearitas Prestasi Kerja (X_2)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel prestasi kerja dan promosi jabatan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,10

Tabel 4.9
Uji Linearitas Prestasi Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel	530,800	14	37,914	2,464	,010
Betwe	230,435	1	230,435	14,975	,000
en	300,365	13	23,105	1,501	,152
(Combined					
Linearity					
Group					
Deviation					
from Linearity					
an *					
s					
Within Groups	738,629	48	15,388		
Variabel					
_Presta					
si Kerja	1269,429	62			
Total					

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Hasil uji linearitas antara prestasi kerja dan promosi jabatan berdasarkan pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan lebih kecil dari 0,10. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Berarti data prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki hubungan yang linear.

Setelah data angket senioritas, prestasi kerja dan promosi jabatan adalah valid, reliabel, berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang

linear, maka selanjutnya data dianalisis dengan analisis regresi berganda. Namun harus memenuhi asumsi klasik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.”

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	17,717	6,284				2,819
Variabel_Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
Variabel_Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan
Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai VIF untuk variabel senioritas adalah $1,044 < 10$, variabel prestasi kerja $1,044 < 10$, Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 (VIF < 10).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel senioritas adalah $0,958 > 0,10$, prestasi kerja $0,958 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari $0,10$ (*Tolerance* $> 0,10$). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedostisidas. Jika nilai signifikan $< 0,10$ maka akan terjadi heterokedastitas, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,10$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Rank Spearman.

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Correlations					
			Variabel_ Senioritas	Variabel_ Prestasi_Kerja	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Variabel_ Senioritas	Correlation Coefficient	1,000	,236	,000
		Sig. (2-tailed)	.	,063	1,000
		N	63	63	63
	<hr/>				
erja	Variabel_ Prestasi_K	Correlation Coefficient	,236	1,000	,124
		Sig. (2-tailed)	,063	.	,331
		N	63	63	63
	<hr/>				
Unstandar dized Residual	Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient	,000	,124	1,000
		Sig. (2-tailed)	1,000	,331	.
		N	63	63	63
	<hr/>				

Sumber: Hasil *output* versi 23 (data diolah), 2018

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,10 dimana senioritas (X_1) $1,000 > 0,10$, prestasi kerja (X_2) $0,331 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang melibatkan satu variabel dependen dengan lebih senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil dari angket yang diberikan kepada responden masih berupa data ordinal. Peneliti mengubah data ordinal ke data interval dengan metode MSI (*Metode Successive Interval*). Selanjutnya dapat diolah karena telah memenuhi syarat untuk uji regresi. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda.

Tabel 4.12
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	17,717	6,284				2,819
Variabel_Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
Variabel_Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan
Sumber: Hasil *output* versi 23 (data diolah), 2018

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$PJ = 17,717 + 0,203 S + 0,436 PK + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,717, dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila senioritas dan prestasi kerja, dianggap konstan atau ditiadakan, maka promosi jabatan pada FIFGroup sebesar 17,717 satuan.
- 2) Nilai koefisien senioritas sebesar 0,203, menunjukkan bahwa apabila senioritas meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,203 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara senioritas dengan promosi jabatan.
- 3) Nilai Koefisien prestasi kerja sebesar 0,436, menunjukkan bahwa apabila prestasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,436 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara prestasi kerja dengan promosi jabatan.

5. Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,210	,184	4,087

a. Predictors: (Constant), Variabel_Prestasi_Kerja, Variabel_Senioritas
Sumber: Hasil *output* versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh angka R sebesar 0,459, artinya korelasi antara variabel senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,459. Hubungan antara senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan berada pada interpretasi hubungan yang sedang, hal ini sesuai dengan tabel 4.13. Nilai R Square = 0,210 artinya senioritas dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau promosi jabatan sebesar 21,0 persen sedangkan 79,0 persen dijelaskan oleh variabel lain.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel sikap konsumen dan religiusitas terhadap keputusan pembelian. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,717	6,284		2,819	,007		
Variabel_ Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
Variabel_ Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan
Sumber: Hasil *output* versi 23 (data diolah), 2018

Dari hasil *output* tabel 4.14 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel senioritas (X_1) sebesar 1,481 sedangkan t_{tabel} diperoleh 1,296 ini berarti $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,481 < -1,296$ atau $1,481 > 1,296$), berarti h_{01} ditolak dan h_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t senioritas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidempuan.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel prestasi kerja (X_2) sebesar 3,332 t_{tabel} diperoleh 1,296 ini berarti $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,332 < -1,296$ atau $3,332 > 1,296$), maka h_{02} ditolak dan h_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidempuan.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,096	2	133,548	7,994	,001 ^b
	Residual	1002,333	60	16,706		
	Total	1269,429	62			

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan

b. Predictors: (Constant), Variabel_Prestasi_Kerja, Variabel_Senioritas

Sumber: Hasil *output* versi 23 (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,994 > 2,39), maka h_{03} ditolak dan h_{a3} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidimpuan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Apakah senioritas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan.
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan.
3. Apakah senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan

Senioritas adalah masa kerja seseorang yang diakui oleh suatu organisasi. Adapun dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} 1,481. Hal ini berarti senioritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan yang terlihat $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,481 < -1,296$ atau $1,481 > 1,296$). Berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “senioritas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan”

Sesuai dengan teori dalam buku Manullang mengemukakan bahwa senioritas dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Sona De Andhara yang berjudul pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta. Menyatakan “senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta”. Jadi kesimpulannya senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan.

2. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun dengan menggunakan uji t diperoleh hasil 3,332. Hal ini berarti prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan yang terlihat dari $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,332 < -1,296$ atau $3,332 > 1,296$). Ini berarti prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Cooper sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsuddin, mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dengan prestasi kerja yang baik maka seorang karyawan akan dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sandra Wijayanti yang berjudul Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT Bali Pawiwahan Coco Group. Menyatakan “bahwa prestasi kerja ternyata berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan”.

Jadi kesimpulannya prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan.

3. Pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan

Dalam penelitian ini bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,994 > 2,39$), maka h_{03} di tolak dan h_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan. Jadi kesimpulannya senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidimpuan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Malayu S.P. Hasibuan, yang menyatakan bahwa yang menjadi dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan diantaranya adalah senioritas dan prestasi kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan. Sedangkan masih ada variabel lain yang dapat diteliti.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan dan terkadang

tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.

3. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya bisa meneliti di FIFGroup Padangsidempuan.

Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan, dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Senioritas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,481 < -1,296$ atau $1,481 > 1,296$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,332 < -1,296$ atau $3,332 > 1,296$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Senioritas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada FIFGroup padangsidempuan, hal tersebut dibuktikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,994 > 2,39$), H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

B. Saran

Adapun saran yang diberikan untuk perusahaan setelah melakukan penelitian ini adalah agar karyawan meningkatkan prestasi dalam bekerja dan menjadikan senioritas sebagai acuan untuk kita lebih baik dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Ahmad Ibrahim Abi Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Rajawali, 2012.
- Ahmad Musthafa Al-Marighi, *Terjemahan Tafsir Al-Marighi*, Semarang: CV Toha Putra Semarang, 1989.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Tafsir Ringkas al-Qur'an al-Karim*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2016.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Danang Sunyoto, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi*, Bandung: CV Yrama Widya, 2011.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, penerjemah*, Diterjemahkan dari "Human Resource Management" oleh Paramita Rahayu (Indonesia: PT Indeks, 2007).
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih*, Bandung: Syaamil Quran, 2014.
- Morrisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika suatu Pendekatan dan Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Nasution S, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- RennyTampani, “*Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan TVRI Lampung*”, *Skripsi, Universitas Lampung, 2016*.
- Rosady Ruslan, Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 3, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Sona De Andhara, “*Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan*”, Volume 22, No. 1, Mei 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Wawancara dengan Ibu Nur Aisyah bagian Personnel Coordinator FIFGroup Padangsidempuan, 8 Januari 2018.
- www.fifgroup.co.id.

CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : DENI WARDAH
Nim : 14 402 00058
Tempat/ tanggal lahir : Pulo Padang, 24 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara
Alamat : Pulo Padang, Kecamatan Lingga Bayu, Kabupaten
Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Ali Umar Batubara
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Mardiani
Pekerjaan : Petani
Alamat : Pulo Padang, Kecamatan Lingga Bayu, Kabupaten
Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 146286 Pulo Padang
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 1 Lingga Bayu
Tahun 2012-2014 : SMK Negeri 1 Panyabungan
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,77
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi
Jabatan pada FIFGroup Padangsidempuan

RIWAYAT ORGANISASI

Internal Kampus : KSEI Ittihad.
Eksternal Kampus : Al-Fathiha Comunity.

LAMPIRAN 2

LEMBARAN KUESIONER Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Jabatan :

Golongan :

Petunjuk Pengisian Angket.

1. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang ada.
2. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berisiko apapun dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.
3. Salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i yang dianggap tepat, masing-masing pertanyaan akan diberikan skor sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

A. Pertanyaan Variabel Independen (X): Senioritas

NO	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Masa kerja membantu saya untuk meningkatkan keterampilan.					
2.	Masa kerja membantu saya untuk lebih cekatan dalam meraih promosi kerja.					
3.	Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

4.	Saya membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
7.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, tidak berdasarkan usia.					
8.	Ditempat saya bekerja, didominasi oleh kelompok usia muda.					

B. Pertanyaan Variabel Independen (X): Prestasi Kerja

NO	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
11.	saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
12.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
14.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi.					
15.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang saya miliki.					
16.	Saya meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan.					
17.	Saya mampu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.					
18.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab.					

C. Pertanyaan Variabel Dependen (X): Promosi Jabatan

NO	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
19.	Saya bekerja dengan kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
20.	Kejujuran karyawan adalah faktor utama yang diperlukan perusahaan.					
21.	Saya peduli terhadap keberhasilan perusahaan.					
22.	Saya percaya pada perusahaan sehingga saya wajib setia.					
23.	Tingkat pendidikan membuat saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
24.	Tingkat pendidikan menentukan jabatan yang saya peroleh.					
25.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membutuhkan pengalaman kerja.					
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.					
27.	Saya mendahulukan pekerjaan daripada pekerjaan pribadi.					
28.	Saya memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan.					

Padangsidempuan,

..... 2018

Responden

.....

LAMPIRAN 3

Tabel
Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen
Tentang Variabel Senioritas

Responden	Butir Soal								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	2	5	4	2	2	27
2	5	4	5	5	4	4	3	3	33
3	4	3	4	2	4	4	2	3	26
4	5	3	5	4	4	3	5	3	32
5	5	5	4	4	5	3	3	5	34
6	5	3	5	4	4	2	2	3	28
7	4	4	4	2	4	4	3	2	27
8	5	5	3	4	4	3	3	5	32
9	4	3	4	4	4	2	2	2	25
10	5	5	5	5	3	3	1	3	30
11	5	5	3	5	4	5	2	1	30
12	4	4	4	5	4	2	2	2	27
13	4	4	4	5	4	2	2	2	27
14	5	5	3	5	3	3	1	3	28
15	4	4	5	5	4	3	1	2	28
16	4	2	4	4	4	4	2	4	28
17	4	4	4	3	3	2	2	4	26
18	4	4	5	5	4	5	5	5	37
19	3	5	4	5	2	5	5	2	31
20	4	4	4	5	3	4	5	4	33
21	4	3	4	5	4	5	5	4	34
22	4	4	4	4	3	3	5	4	31
23	5	5	5	4	4	2	5	5	35
24	5	4	4	5	5	3	5	4	35
25	4	2	2	2	3	4	2	2	21
26	3	2	3	2	3	3	3	2	21
27	5	4	3	2	2	3	4	2	25
28	3	4	5	4	3	3	3	2	27
29	3	2	3	2	3	4	5	2	24
30	5	4	3	3	2	3	4	4	28
31	4	5	3	4	3	2	2	2	25
32	4	3	2	3	3	4	2	2	23
33	3	5	4	3	4	2	3	4	28
34	3	2	3	4	3	2	2	3	22
35	5	5	5	4	4	3	3	4	33
36	4	5	5	5	3	3	4	5	34

37	3	4	4	5	3	3	3	3	28
38	4	5	4	4	5	4	4	4	34
39	4	4	3	4	4	4	4	4	31
40	5	3	3	4	4	5	5	4	33
41	3	4	3	4	5	3	4	4	30
42	4	3	3	3	3	4	5	4	29
43	5	4	4	3	4	5	5	4	34
44	4	4	4	3	3	4	5	4	31
45	4	4	3	3	3	4	1	3	25
46	3	4	3	4	4	3	5	5	31
47	4	4	4	3	4	4	4	3	30
48	4	5	4	3	4	4	4	3	31
49	4	4	4	5	4	4	4	4	33
50	4	4	5	4	5	4	4	5	35
51	4	3	4	5	5	4	5	4	34
52	5	4	4	5	5	5	5	5	38
53	5	4	3	3	5	5	5	4	34
54	4	4	4	4	4	4	5	4	33
55	4	4	4	3	4	4	5	4	32
56	3	2	2	3	4	3	5	5	27
57	2	5	5	4	5	2	5	4	32
58	4	5	4	3	4	4	5	5	34
59	4	5	4	4	4	4	3	3	31
60	4	4	4	4	3	4	3	2	28
61	4	5	5	4	4	4	4	3	33
62	5	4	4	5	4	4	5	5	36
63	5	5	5	5	4	5	5	5	39

Tabel
Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen
Tentang Variabel Prestasi Kerja

Responden	Butir Soal										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
18	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
19	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
21	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
27	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	42
28	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
33	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	41
34	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

Tabel
Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba Instrumen
Tentang Variabel Promosi Jabatan

Responden	Butir Soal										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	33
2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	42
3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	39
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	36
5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
6	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	42
7	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	42
8	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
9	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	32
10	5	5	5	3	5	2	2	5	3	4	39
11	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	37
13	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	37
14	5	5	5	3	5	2	2	5	3	4	39
15	5	5	4	4	5	3	1	4	4	3	38
16	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	40
17	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	32
18	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
21	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
28	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
31	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
33	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

Total_S	Pearson Correlation	,512**	,636**	,772**	,838**	,683**	,628**	,715**	,567**	,514**	,575**	1
kor	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Correlations

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Total_Skor	
Soal_1	Pearson Correlation	1	,436**	,326**	,150	,370**	-,171	-,031	,251*	,028	,172	,348**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,242	,003	,181	,811	,047	,828	,177	,005
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_2	Pearson Correlation	,436**	1	,735**	,437**	,512**	,074	,160	,182	,022	,210	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,562	,210	,152	,863	,099	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_3	Pearson Correlation	,326**	,735**	1	,538**	,597**	,272*	,350**	,322*	,182	,355**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,000	,031	,005	,010	,154	,004	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_4	Pearson Correlation	,150	,437**	,538**	1	,430**	,600**	,640**	,362**	,467**	,344**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,242	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,000	,006	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_5	Pearson Correlation	,370**	,512**	,597**	,430**	1	,380**	,305*	,325**	,273*	,384**	,723**

	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,002	,015	,009	,030	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_6	Pearson Correlation	-,171	,074	,272*	,600**	,380**	1	,653**	,476**	,451**	,198	,683**
	Sig. (2-tailed)	,181	,562	,031	,000	,002		,000	,000	,000	,119	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_7	Pearson Correlation	-,031	,160	,350**	,640**	,305*	,653**	1	,500**	,277*	,328**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,811	,210	,005	,000	,015	,000		,000	,028	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_8	Pearson Correlation	,251*	,182	,322*	,362**	,325**	,476**	,500**	1	,250*	,417**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,047	,152	,010	,004	,009	,000	,000		,048	,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_9	Pearson Correlation	,028	,022	,182	,467**	,273*	,451**	,277*	,250*	1	,130	,501**
	Sig. (2-tailed)	,828	,863	,154	,000	,030	,000	,028	,048		,311	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Soal_10	Pearson Correlation	,172	,210	,355**	,344**	,384**	,198	,328**	,417**	,130	1	,580**
	Sig. (2-tailed)	,177	,099	,004	,006	,002	,119	,009	,001	,311		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total_Skor	Pearson Correlation	,348**	,545**	,707**	,797**	,723**	,683**	,711**	,647**	,501**	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliability Statistics
Variabel Senioritas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,616	8

Hasil Uji Reliability Statistics
Variabel Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Hasil Uji Reliability Statistics
Variabel Promosi Jabatan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02077862
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,052
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas Variabel Senioritas terhadap Variabel Promosi Jabatan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Promo Between (Combined) si_Jabatan * Groups	244,045	17	14,356	,630	,850
Variabel_Senioritas					
Linearity	81,587	1	81,587	3,581	,065
Deviation from Linearity	162,459	16	10,154	,446	,960
Within Groups	1025,383	45	22,786		
Total	1269,429	62			

Hasil Uji Linearitas
Variabel Prestasi Kerja terhadap Variabel Promosi Jabatan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Promo Between (Combined) si_Jabatan * Groups	530,800	14	37,914	2,464	,010
Variabel_Presta si_Kerja					
Linearity	230,435	1	230,435	14,975	,000
Deviation from Linearity	300,365	13	23,105	1,501	,152
Within Groups	738,629	48	15,388		
Total	1269,429	62			

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	17,717			6,284	
	Variabel_Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
	Variabel_Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Variabel_Senioritas	Variabel_Prestasi_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Variabel_Senioritas	Correlation Coefficient	1,000	,236	,000
		Sig. (2-tailed)	.	,063	1,000
		N	63	63	63
	Variabel_Prestasi_Kerja	Correlation Coefficient	,236	1,000	,124
		Sig. (2-tailed)	,063	.	,331
		N	63	63	63
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,000	,124	1,000
		Sig. (2-tailed)	1,000	,331	.
		N	63	63	63

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,717	6,284		2,819	,007		
Variabel_Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
Variabel_Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan

LAMPIRAN 9

Uji Hipotesis Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,210	,184	4,087

a. Predictors: (Constant), Variabel_Prestasi_Kerja, Variabel_Senioritas

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,717	6,284		2,819	,007		
Variabel_Senioritas	,203	,137	,174	1,481	,144	,958	1,044
Variabel_Prestasi_Kerja	,436	,131	,391	3,332	,001	,958	1,044

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,096	2	133,548	7,994	,001 ^b
	Residual	1002,333	60	16,706		
	Total	1269,429	62			

a. Dependent Variable: Variabel_Promosi_Jabatan

b. Predictors: (Constant), Variabel_Prestasi_Kerja, Variabel_Senioritas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ht. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang, Padangsidempuan, 22733
Telepon(0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-12/In.14/G.6a./PP.00.9/01/2018

16 Januari 2018

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi**

Yth.

Bapak:

1. H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si

2. Azwar Hamid, MA

Di-

Tempat

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Deni Wardah
Nim : 1440200058
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan
pada Fifgroup Padangsidempuan**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak, kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Mengetahui
Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/~~Tidak Bersedia~~
Pembimbing I

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP.19630107 199903 1 002

Bersedia/~~Tidak Bersedia~~
Pembimbing II

Azwar Hamid, MA
NIP.19860311 201503 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-641/In.14/G/TL.00/06/2018
Hal : Mohon Izin Riset

29 Juni 2018

Yth;
Pimpinan FIF Group Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Deni Wardah
NIM : 1440200058
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada FIF Group Padangsidimpuan**".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

No: FIF_PSP/HRD/003/VIII/2018

Padang Sidempuan, 09 Agustus 2018



Multi financing

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Dekan
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di

Tempat

Dengan hormat,

Dengan perantaraan surat ini kami memberitahukan bahwa kami telah menerima surat pengantar dengan

No: B-64/In.14/G/TL.00/06/2018 **Perihal : Izin Riset**

Dimana kami memberi Izin Riset Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi .

Adapun data Mahasiswa yang akan menjalankan Program Praktek Industri (PPI) sebagai berikut :

NIM	Nama	Jurusan
1440200058	Deni Wardah	Ekonomi Syariah

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE


Nur Aisyah
Personnel Coordinator

No: FIF_PSP/HRD/004/VIII/2018

Padang Sidempuan, 09 Agustus 2018

FIFGROUP



member of ASTRA

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Dekan
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di

Tempat

Dengan hormat,

Dengan perantaraan surat ini kami memberitahukan bahwa kami telah menerima surat pengantar dengan

No: B-64/In.14/G/TL.00/06/2018 **Perihal : Surat Selesai Riset**

Dimana kami memberi Izin Riset Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi , Periode 09 Agustus s/d 30 Agustus 2018.

Adapun data Mahasiswa yang akan menjalankan Program Praktek Industri (PPI) sebagai berikut :

NIM	Nama	Jurusan
1440200058	Deni Wardah	Ekonomi

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

T. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE

Nur Aisyah
Personnel Coordinator



FIFAstra

Universitas Padang



SPEKTRA

Multi Education

www.fifgroup.co.id

LAMPIRAN DOKUMENTASI



