



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

SRI WAHYUNI LUBIS
13 220 0130

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh:

SRI WAHYUNI LUBIS

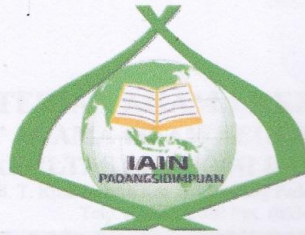
13 220 0130

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

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

PADANGSIDIMPUAN

2017



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SUMUT CABANG SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

SRI WAHYUNI LUBIS

13 220 0130

Pembimbing I

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605201101 1 003

Pembimbing II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK 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 : Lampiran Skripsi
a.n. **Sri Wahyuni Lubis**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 20 Desember 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Sri Wahyuni Lubis** yang berjudul "**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

JA'FAR NASUTION, Lc., M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut - nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sri Wahyuni Lubis
Nim : 13 220 0130
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 1.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 20 Desember 2017

Saya yang menyatakan,



SRI WAHYUNI LUBIS
NIM. 13 220 0130

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

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

Nama : Sri Wahyuni Lubis
NIM : 13 220 0130
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah 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, 20 Desember 2017
Yang menyatakan



SRI WAHYUNI LUBIS
NIM. 13 220 0130



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK 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

DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA

NAMA : SRI WAHYUNI LUBIS
NIM : 13 220 0130
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan

Ketua

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

Sekretaris

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP.19800605 20101 1 003

Anggota

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

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP.19800605 20101 1 003

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

Utari Evy Cahyani, S.P.,M.M
NIP.19870521 201503 2004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 30 Desember 2017
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : 73,13 (B)
IPK : 3,34
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK 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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUAN

NAMA : SRI WAHYUNI LUBIS
NIM : 13 220 0130

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

Padangsidimpuan, 12 April 2018
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : Sri Wahyuni Lubis
Nim : 13 220 0130
Judul Skripsi : **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan**

Berdasarkan Pengamatan peneliti telah meneliti pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Diketahui promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, diantaranya masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memiliki spesifikasi keahlian dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, sebagian karyawan belum memenuhi kriteria prestasi yang baik, sebagian karyawan yang target manajemennya belum mencapai 125%, sebagian karyawan belum memiliki sertifikat manajemen risiko, sebagian karyawan belum memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai, dan masih banyak karyawan yang belum mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem yang digunakan oleh PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dalam penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun teori-teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam skripsi ini meliputi teori tentang penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan promosi jabatan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian berbentuk angka. Dengan sumber data primer, dan dengan instrumen pengumpulan data menggunakan angket yang diberikan kepada 35 responden. Adapun uji analisis yang digunakan antara lain analisis deskriptif, uji validasi dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan pada *SPSS versi 22*.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara persial penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $27,436 > 2,03693$, sedangkan untuk kompetensi karyawan secara persial tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan yang dibuktikan dengan $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-2,03693 < -1,805 < 2,03693$. Sedangkan secara simultan variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan sama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan, dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $904,688 > 3,29$. Yang artinya secara simultan variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan memberi kontribusi sebesar 98,3% terhadap promosi jabatan sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Promosi Jabatan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahillobbil'alamin. 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 PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH 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 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan dan ketidak sempurnaan 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 setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunthe M.A.,
2. wakil rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis S.E, M.Si., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan

- Keuangan, Bapak Drs. Syamsuddin Pulungan, M.Ag, Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama.
3. Bapak Dr. H. Fatahuddin Azis Siregar, M.Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si, Wakil Dekan I bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani, M.Ag, Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Umum, Perencanaan dan Keuangan serta Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
 4. Dr. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Ibu Nofinawati, SEI, M.A Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
 5. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc.,M.E.I selaku pembimbing skripsi II yang telah bersedia memberikan waktunya untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
 6. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu, masukan dan arahan yang

- bermanfaat, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak Ari Asriadi selaku pimpinan cabang PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti.
 9. Bapak roy persadanata, dan seluruh jajaran karyawan/karyawati keluarga besar Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuan, yang telah membantu dan membimbing peneliti menyelesaikan skripsi ini.
 10. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Alm.Ayahanda Taslim Lubis S.pd dan Ibunda jumira, atas dukungan baik doa maupun materil serta kasih sayang yang tak terhingga.
 11. Kepada saudara-saudara saya, adik Harun Al-Rasyid Lubis, Ahmad Tahir Lubis, Roni Rahmat Lubis, Roma Halomoan Lubis, dan Dinda Berlian Lubis, yang selalu mendukung dan menghibur dalam segala keadaan. Serta seluruh keluarga besar saya yang berperan dalam penyelesaian skripsi ini.
 12. Terkhusus buat sahabat Sahla Sumayyah Siregar, Irma Suryani, Halimatus Sakdiah Harahap, Chairani Siregar, Nurhasanah Marbun, Nurjannah Siregar, Sri Wahyuni Lubis, dan seluruh teman seperjuangan PS-3 angkatan 2013.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Desember 2017
Peneliti,

Sri Wahyuni Lubis
13 220 0130

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	kadan 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	Esdan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)

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 harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	a
	<i>Kasrah</i>	I	i
	<i>Dommah</i>	U	U

b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
.....وْ	<i>Fathah danw au</i>	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....اَ.....	<i>Fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
.....اِ.....	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
.....اُ.....	<i>Dommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Tamarbutah ada dua.

- Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dommah*, transliterasinya adalah */t/*.
- Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat 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: ج. 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 didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir 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 hurufkapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan hurufkapital seperti apa yang berlaku dalam ejaan yang disesuaikan (EYD), diantaranya hurufkapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan hurufkapital 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 harkat 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*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

Daftar Isi

Halaman

HALAMAN JUDUL/ SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Definisi Operasional Variabel	10
E. Rumusan Masalah.....	12
F. Tujuan Penelitian	12
G. Kegunaan Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan	14

BAB II LANDASAN TEORI 16

A. Kerangka Teori.....	16
1. Promosi Jabatan	16
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	16
b. Asas-Asas Promosi.....	21
c. Dasar-Dasar Promosi.....	22
d. Tujuan-Tujuan Promosi.....	24
e. Syarat-Syarat Promosi.....	24
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	25
a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	25
b. Pendekatan dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	29
d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	30
e. Dasar Penilaian dan Unsur-Unsur yang Dinilai.....	32
f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	33

3.	Kompetensi	34
a.	Pengertian Kompetensi.....	34
b.	Karakteristik Kompetensi	36
c.	Cara Mengukur Kompetensi Karyawan	37
d.	Manfaat Menggunakan Kompetensi	40
e.	Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan dengan Promosi Jabatan.....	41
B.	Penelitian Terdahulu	42
C.	Kerangka Pikir	45
D.	Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		48
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
B.	Jenis Penelitian	48
C.	Populasi dan Sampel	49
D.	Sumber Data	50
E.	Instrumen Pengumpulan Data	51
F.	Uji Validitas dan Realibilitas.....	52
G.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	53
1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	53
2.	Uji Normalitas.....	53
3.	Uji Linearitas	53
4.	Uji Asumsi Klasik.....	54
a.	Uji Multikolinearitas	54
b.	Uji Heteroskedastisitas	55
c.	Uji Autokorelasi.....	55
5.	Analisis Regresi Berganda.....	56
6.	Uji Hipotesis	57
a.	Koefisien Determinasi (R^2).....	57
b.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	57
c.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
A.	Gambaran Umum PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.....	60
1.	Sejarah Singkat dan Perkembangan Bank Sumut Syariah	60
2.	Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	63
3.	Visi, Misi, dan Nilai-Nilai	63
B.	Karakteristik Responden Penelitian.....	66
C.	Analisis Hasil Penelitian Uji Validitas dan Realibilitas.....	67
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja	67

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan.....	69
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan ...	70
D. Hasil Analisis Data	71
1. Analisis Deskriptif	71
2. Uji Normalitas	72
3. Uji Linearitas.....	73
4. Uji Asumsi Klasik	75
a. Uji Multikolinearitas	75
b. Uji Heterokedastisitas.....	76
5. Analisis Regresi Berganda.....	77
6. Uji Hipotesis	79
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	79
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	80
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	82
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
F. Keterbatasan Penelitian.....	85
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Promosi Jabatan	6
Tabel I.2	Definisi Operasional Variabel.....	11
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel III.1	Skala Likert	50
Tabel III.2	Kisi-Kisi Indikator Angket	50
Tabel IV.1	Nilai-Nilai PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ..	64
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja.....	67
Tabel IV.3	Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja	67
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan.....	68
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan	69
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	69
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	70
Tabel IV.8	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	71
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel IV.10	Hasil Uji Linearitas Penilaian Prestasi Kerja.....	73
Tabel IV.11	Hasil Uji Linearitas Kompetensi Karyawan	73
Tabel IV.12	Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel IV.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel IV.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel IV.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel IV.16	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	80
Tabel IV.17	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir	40
GambarIV.18	Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Kuisisioner
- Lampiran 2 Data Mentah Angket
- Lampiran3 Tabel Harga Kritik dari r Product-momen
- Lampiran4 T Tabel Statistik
- Lampiran5 Surat Ijin Riset
- Lampiran6 Surat Ijin Meneliti
- Lampiran 7 Dokumentasi Responden

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mengelola kegiatan dan aktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia berkaitan dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu cara untuk memotivasinya adalah dengan adanya promosi jabatan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. HUD: 15

فِيهَا وَهُمْ فِيهَا أَعْمَلُهُمْ إِلَيْهِمْ نُوفٍ وَزِينَتَهَا الدُّنْيَا الْحَيَاةُ يُرِيدُ كَانَ مَنْ
يُبْخَسُونَ لَا

Artinya: "Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan."¹

¹ Departemen Agama, *Al-quran dan Terjemahan* (Jakarta: Toha Putra, 2005), hlm. 773.

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, dengan promosi berarti ada kepercayaan yang pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi jabatan merupakan salah satu keputusan yang didapat berdasarkan penilaian prestasi kerja. Promosi jabatan diharapkan dapat menimbulkan rasa kepuasan bagi perusahaan, Karena karyawan mendapat kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karirnya sehingga mereka termotivasi untuk berkerja semakin giat dengan meningkatkan prestasinya dan meningkatkan produktifitas mereka. Tujuan dari promosi jabatan untuk menggenerasikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan demi kelangsungan produktifitas perusahaan tersebut. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktifitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan

dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan bisa menimbulkan masalah mogok kerja karyawan.

Dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang baik diterapkan terhadap karyawan pada perusahaan merasa diperlakukan adil dan mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan. Melalui penilaian prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektifitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perilaku yang adil dengan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh.²

Selain itu, melalui mekanisme penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi, tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi, untuk mengetahui kekurangan seorang karyawan sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dalam perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan segera mengevaluasi kinerja karyawan yang belum maksimal. Namun mungkin ada tujuan lainnya, masalah potensial penilain kinerja, dan mungkin penyebab

²Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 225.

banyaknya ketidakpuasan, adalah terlalu banyak berharap pada satu rencanapenilaian.³ Ditambah dengan kompetensi karyawan yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Karena kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau orientasi bisnis. Dick Grote, Presiden Grote Consulting di Dalls, merekomendasikan dimasukkannya kompetensi-kompetensi budaya seperti etika dan integritas untuk semua pekerja. Ia menambahkan bahwa ada juga kompetensi-kompetensi yang spesifik untuk setiap pekerja.⁴

Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Promosi dengan istilah lain kenaikan jabatan dan status jenjang seorang pegawai ialah meningkatkan dari seorang pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah, atau gaji,

³ Wayne Mondy R, *Human Resource Management*, Diterjemahkan dari "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh (Bayu Airlangga), (Jakarta: PT Gelora Aksar Pratama 2008), hlm. 257.

⁴ *Ibid.*, hlm. 261.

serta penambahan tunjangan lainnya.⁵ Dengan adanya promosi jabatan dapat membuat sumber daya manusia akan meningkat kualitas kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Proses penempatan karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan melakukan evaluasi karyawan setiap tahunnya, dari hasil evaluasi ini perusahaan akan melakukan promosi jabatan atas dasar kinerja masing-masing karyawan.⁶ Dengan demikian, evaluasi yang dalam penerapannya pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan akan dilihat dari segi prestasi kerja dan kompetensi yang dilakukan dalam kinerja masing-masing karyawan.

Adapun penerapan yang dianjurkan dari perusahaan tersebut yang sesuai dengan prestasi kerja dan kompetensi karyawan yang ditetapkan perusahaan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan untuk melakukan promosi jabatan antara lain:

1. Target manajemennya yang diamanahkan kepada pegawai harus tercapai diatas 125%.
2. Telah memiliki sertifikat manajemen risiko dengan minimal level 1 sampai 5.
3. Nilai manajemen kinerjanya minimal B.
4. Memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai.⁷

⁵Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 160.

⁶Wawancara dengan Ibu Sonya bagian *Customer Service* PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, 28 September 2017.

⁷Wawancara dengan Bapak Roy bagian Operasional PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, 28 September 2017.

Tujuan diadakannya proses penempatan kerja dengan sistem promosi kerja adalah agar para karyawan mengetahui bagaimana cara kerja disisi lain dan mempunyai pengalaman baru. Dalam hal ini penempatan kerja para karyawan dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan merupakan perpindahan tempat kerja dengan ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, dengan memperoleh tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar atau sering dikatakan dengan sistem *role play*.

Tabel I.I
Promosi Jabatan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah
Padangsidempuan

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	2
2015	3
2016	8

Sumber: Data jumlah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Berdasarkan data jumlah karyawan tabel diatas yang diperoleh PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan bahwa dalam tahun 2014 sampai 2016 terjadi peningkatan pada promosi jabatan yang disebabkan oleh prestasi kerja dan kompetensi karyawan dalam kewajibannya melaksanakan pekerjaan. Pada tahun 2014 jumlah karyawan dalam promosi jabatan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan berjumlah 2 orang, yang sebelumnya menjabat sebagai wakil pimpinan naik jabatan menjadi pimpinan cabang pada tahun 2014 dan seksi pelayanan nasabah menduduki jabatan sebagai wakil pimpinan. Tahun 2015 jumlah karyawan dalam promosi jabatan mengalami kenaikan dengan 3 orang, yaitu pada jabatan wakil pimpinan naik jabatan menjadi pimpinan, jabatan seksi

operasional naik jabatan menjadi wakil pimpinan, dan jabatan pelaksanaan penyelamatan pembiayaan naik jabatan menjadi seksi penyelesaian pembiayaan. Pada tahun 2016 jumlah karyawan dalam promosi jabatan mengalami kenaikan dengan jumlah yang cukup banyak dengan 8 orang dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2014 dan 2015 antara lain, posisi wakil pimpinan naik jabatan menjadi pimpinan, posisi pelaksana administrasi pembiayaan naik jabatan menjadi seksi penyelesaian pembiayaan sebanyak 2 karyawan, posisi jabatan pelaksana teller naik jabatan menjadi seksi pelayanan nasabah 1 karyawan, posisi pelaksana verifikasi kliring naik jabatan menjadi seksi operasional sebanyak 2 karyawan, dan terakhir posisi pemasaran di duduki oleh 2 karyawan yang sebelumnya menduduki posisi pelaksanaan analisis pembiayaan.

Promosi jabatan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan terkadang tidak dilakukan pada penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan, akan tetapi dalam peringkatnya jabatan dituntut dalam segi mental, fisik, kemampuan, keterampilan dan tanggungjawab dalam suatu pekerjaan. Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan bisa menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja, namun kadang promosi jabatan juga bisa menimbulkan masalah, diantaranya promosi jabatan kadang hanya diperuntukkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dan masih muda, sedangkan bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan berpendidikan rendah tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan.⁸

⁸Wawancara dengan Ibu Juli bagian Pelayanan Nasabah PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, 4 Desember 2017.

Adanya karyawan yang sudah bertahun-tahun bekerja masih belum dipromosikan, sedangkan karyawan baru masih satu tahun bekerja dapat dipromosikan, padahal dari segi pendidikan sama, hal ini menyebabkan beberapa karyawan tidak puas akan posisi jabatan yang diberikan manajemen. Adanya kegagalan karyawan dalam menerapkan evaluasi yang mana didalamnya terdapat pengambilan keputusan dan pengembangan personal meniadakan tujuan utama evaluasi kinerja, penggunaan berbagai ragam kriteria dan frekuensi evaluasi ikut menimbulkan masalah, seorang karyawan tidak dilihat dari segi jenjang pendidikannya, akan tetapi tidak menutup kemungkinan mempunyai dampak negatif. Salah satu diantara karyawan tersebut tidak memiliki spesifikasi keahlian dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, disebabkan sebagian karyawan belum memenuhi kriteria prestasi yang baik, sebagian karyawan yang target manajemennya belum mencapai 125%, sebagian karyawan belum memiliki sertifikat manajemen risiko, sebagian karyawan belum memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai, dan masih banyak karyawan yang belum mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan.⁹

Promosi dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Pada prinsipnya "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Mengingat pentingnya

⁹Wawancara dengan Bapak Roy bagian Operasional PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, 2 November 2017.

pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan ini dalam keputusan mengenai promosi jabatan karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerjadan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Target manajemennya yang diamanahkan terhadap karyawan belum mencapai diatas 125%.
2. Karyawan yang kurangdalam memiliki spesifikasi keahlian dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Karyawan yang tidak sepenuhnya dapat memenuhi kriteria prestasi yang baik.
4. Adanya karyawan yang belum sepenuhnya memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai dengan prosedur perusahaan.
5. Sebagian karyawan belum memiliki sertifikat manajemen risiko.
6. Sebagian karyawan yang belum mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas, agar peneliti lebih terarah serta tujuan yang dimaksud tercapai. Maka penelitian dibatasi hanya pada masalah yang karyawannya belum memenuhi kriteria prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang belum sepenuhnya memiliki integritas dan kompetensi yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan promosi jabatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel-variabel terikat, yakni penilaian prestasi kerja sebagai X_1 , kompetensi karyawan Sebagai X_2 . Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah promosi jabatan sebagai Y .

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian ini, ada tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen (variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), dan variabel dependen (variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat, karena adanya variasi bebas.¹⁰ Adapun definisi variabel dalam penelitian ini ada digambarkan pada tabel berikut:

Table I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Penilaian Prestasi Kerja (X ₁)	Penilaian Prestasi Kerja adalah bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. ¹¹	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Tanggung Jawab	Ordinal
2	Kompetensi Karyawan (X ₂)	Kompetensi Karyawan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku dan dalam suatu tugas pekerjaan. ¹²	a. Skill b. Orientasi c. Pengetahuan	Ordinal
3	Promosi Jabatan (Y)	Promosi Jabatan adalah salah satu keputusan yang didapat berdasarkan penilaian prestasi kerja.	a. Kejujuran b. Disiplin c. Prestasi kerja d. Kecakapan e. Loyalitas	Ordinal

¹⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Rised Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013), hlm. 49-50.

¹¹ Sondang.P siagian, *Op., Cit*, hlm. 223.

¹² Edy Sutrison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 202.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut, maka peneliti mengharapkan penelitian ini dapat berguna. Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan promosi jabatan, yaitu antara lain bagi:

1. Umum.

Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan promosi jabatan, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.

2. Karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

3. Peneliti.

a. Merupakan syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam.

b. Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan ini setiap permasalahan yang dikemukakan sesuai dengan saran yang diamati. Maka pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu antara pembahasan satu dengan pembahasan lainnya yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II tinjauan pustaka, terdiri darilandasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Secara umum sub bahasan dalam landasan teori dengan penjelasan variabel-variabel tertentu secara teori yang dijelaskan dalam bentuk kerangka pikir. Kemudian, melakukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dalam penelitian.

Bab III membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan analisis data.

Bab IV Merupakan hasil penelitian dan pembahas hasil penelitian. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Bab V merupakan penutup yang membuat kesimpulan dan saran-saran. Secara umum, seluruh sub bab bahasan yang ada dalam penutup adalah

membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.¹ Begitu besarnya peranan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikan kepada karyawannya. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan.

Pengertian promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar, tingkatannya dalam karir jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Karyawan mendambakan posisi

¹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara), hlm. 107.

kenaikan pangkat karena, itu membuktikan suatu apresiasi perusahaan terhadap prestasi kerja dan pengabdian karyawan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja.²

Edwin B. Flipo sebagaimana dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan, mengatakan bahwa promosi adalah:

“Perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.”³

Sedangkan menurut Andre F. Sikulasebagaimana dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan, secara teknis promosi adalah: “Suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.”⁴

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, serta diikuti tugas, wewenang dan tanggung jawab yang semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi. Suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap organisasi. Oleh karena itu, suatu

²Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 225-226.

³*Ibid.*, hlm. 108

⁴*Ibid.*

program promosi perlu diadakan, yang mengandung hal-hal sebagai berikut:

- 1) Ke arah mana suatu jabatan akan menuju?
- 2) Sampai dimana jenjang akhir suatu jabatan yang akan dicapai?
- 3) Kriteria apa dan persyaratan yang bagaimana diperlukan untuk promosi jabatan tersebut?

Perpindahan seseorang pada jabatan baru dapat juga terjadi jika organisasi yang bersangkutan mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang harus diisi. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan pemindahan atau dengan jalan lain, bukan saja akan membawa hasil yang baik bagi organisasi, tetapi juga pada petugas yang bersangkutan. Pentingnya suatu promosi yaitu untuk meningkatkan motivasi seseorang petugas dalam suatu organisasi.⁵

Promosi diberikan kepada karyawan tentu berprestasi yang lebih baik. Dalam artian bahwa promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan karyawan yang mempunyai prestasi lebih baik dan pertimbangan-pertimbangan lain sehingga dapat menempati jabatannya yang baru dan ada hubungannya dengan pekerjaan yang lama. Bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan prestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 264.

Berkaitan dengan sumber daya manusia mulai dari pengadaan sampai pada penempatannya di jabatan tertentu untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.⁶

Komponen organisasi yang paling penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan. Khususnya pihak manajemen sumber daya manusia mutlak perlu mempunyai keterangan-keterangan yang lengkap dan tepat mengenai semua jabatan untuk dapat melaksanakan tiap fungsi operatif dengan baik. Keterangan-keterangan jabatan tersebut diperoleh dari analisis jabatan.⁷

Analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan. Analisis jabatan dapat diartikan suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkannya, menganalisis, dan mensintesis data jabatan. Dari

⁶ Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.165.

⁷ *Ibid.*, hlm. 166.

analisis jabatan akan diperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.

Uraian jabatan memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Identitas jabatan.
- b) Fungsi jabatan.
- c) Uraian tugas.
- d) Wewenang.
- e) Tanggung jawab.
- f) Hubungan kerja.
- g) Bahan, alat, dan mesin yang digunakan.
- h) Kondisi kerja.

Sedangkan spesifikasi jabatan atau persyaratan jabatan memuat syarat-syarat minimum yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat melaksanakan jabatan tertentu dengan baik, antara lain:

- a) Persyaratan pendidikan.
- b) Persyaratan pelatihan.
- c) Persyaratan pengalaman.
- d) Persyaratan psikologi.
- e) Khusus.

Informasi analisis jabatan bisa berguna bagi perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga kerja, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian pelaksanaan kerja, perencanaan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan pegawai, serta hubungan

ketenagakerjaan, restrukturisasi organisasi perusahaan, desain pekerjaan, program pengembangan kualitas.⁸

b. Asas-Asas Promosi

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2) Keadilan

Promosi berasas keadilan, terdapat penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian yang harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat (rangking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasa keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3) Formasi

Promosi harus berasas kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang ada

⁸*Ibid.*, hlm.166.

dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan.⁹

c. Dasar-Dasar Promosi

Promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah
- 2) seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.
- 3) Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang

⁹Malayu S. P. Hasibuan, *Op., Cit.*, hlm. 108-109.

yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut, kecakapan dalam melaksanakan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuannya, kecakapan dalam menyatakan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, penilaian, dan pemburuan. Serta kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

- 4) Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapannya. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. 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.¹⁰

¹⁰*Ibid.*, hlm. 111.

d. Tujuan-Tujuan Promosi

Tujuan-tujuan promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena jabatannya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 4) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 5) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

e. Syarat-Syarat Promosi

- 1) Kejujuran
- 2) Disiplin
- 3) Prestasi kerja
- 4) Kerja sama
- 5) Kecakapan
- 6) Loyalitas
- 7) Kepemimpinan
- 8) Komunikatif

9) Pendidikan¹¹

2. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Cooper sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin, mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut:

“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.”¹²

Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasi dari karyawan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 112-113.

¹² Sadili Samsudin, *Op., Cit.*, hlm. 159.

Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.¹³

Menurut Hall sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin, penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi.¹⁴

Menurut Andrew F Sikula sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin, penilaian adalah:

“Proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.”¹⁵

Dale Yoder sebagaimana dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan, penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.¹⁶

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkahlaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 150.

¹⁴ Sadili Samsudin, *Op., Cit.*, hlm. 162.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Op., Cit.*, hlm. 87-88.

diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan yang di sebut dengan istilah *performance appraisal*.¹⁷

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.¹⁸

Suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Beberapa tugas-tugas kepemimpinan kritis manajer mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia.¹⁹

Dengan demikian bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksinya adalah ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.²⁰

¹⁷ Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm.151.

¹⁸ Sondang. P Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 223.

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), hlm.

²⁰ Sondang. P Siagian, *Op., Cit.*, hlm. 225.

b. Pendekatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja terdapat berbagai faktor diantaranya :

- 1) Penilaian manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud , yaitu:
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seorang merasa tidak mendapat penilaian yang objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Untuk mengembangkan sistem penilaian prestasi kerja bagi semua satuan kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari pemusatan tugas dibagian kepegawaian ialah untuk menjamin keseragaman yang tidak hanya tercermin pada objektivitas, akan tetapi mempermudah pendokumentasian organisasi yang sudah mengembangkan sistem informasi kepegawaian dengan memanfaatkan bantuan komputer.²¹

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Steers sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan hasil gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja.²²

²¹*Ibid.*, hlm. 226.

²²Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm. 152.

Menurut Byar dan Rue sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang di maksud adalah :

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.²³

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan²⁴

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri

²³ *Ibid.*, hlm. 153.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 154.

dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.²⁵ Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. *Administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. *Informatif*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi prestasi penilaian prestasi kerja bertujuan:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisinya dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk:

- a. Membedakan prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi seperti, seleksi promosi, demosi, transfer, dan kenaikan gaji.

²⁵Sadili Samsudin, *Op, Cit.*, hlm.165.

- c. Memberikan pinalti seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

e. Dasar Penilaian Dan Unsur-Unsur Yang Dinilai

- 1) Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan karyawan.
- 2) 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. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.
- 3) Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.
- 4) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan unsur-unsur penilaian perilaku yang dinilai meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, kreativitas, kecakapan dan tanggung jawab. Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau

perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.²⁶

f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin, terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja, yaitu umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi, yaitu evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan, yaitu promosi, transfer, demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, yaitu prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, yaitu umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus dititi.
6. Penyimpanan proses *staffing*, yaitu prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional, yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan desain pekerjaan, yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

²⁶Malayu S. P. Hasibuan, *Op., Cit.*, hlm. 93-96.

9. Kesempatan kerja yang adil, yaitu penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminal.
10. Tantangan eksternal, yaitu kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja. Dengan penilaian prestasi kerja maka departemen personalia dapat menawarkan batuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.²⁷

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.²⁸ Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dimensi-dimensinya berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan dengan menunjukkan

²⁷ Sadili Samsudin, *Op., Cit.*, hlm. 163-164.

²⁸ Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm .203.

kinerjanya dengan melalui kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaan organisasinya.

Sejalan dengan itu, Finh dan Crunkilton sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, mengartikan: kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi.²⁹

Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada didalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai pelajar.

Menurut Spencer And Spencer sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, mengatakan bahwa kompetensi adalah: karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.³⁰

Sedangkan menurut Boulter, Dalziel, dan Hill sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, mengemukakan: kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.³¹

²⁹*Ibid.*, hlm. 204

³⁰*bid.*, hlm. 205

³¹*bid.*,

Gordon sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Sikap, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- e. Minat, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.³²

b. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer terdapat lima aspek yaitu:

1. *Motives*, yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress, atau ketabahan.
3. *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sdm karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
5. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental.

³²*Ibid.*, hlm. 206.

Komponen kompetensi yang motivasi, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.³³

c. Cara Mengukur Kompetensi Karyawan

Pengukuran kompetensi karyawan merupakan serangkaian proses yang diadakan untuk membandingkan antara kompetensi posisi yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang saat ini dimiliki oleh karyawan atau pemangku jabatan saat ini. Pengertian ini sendiri menunjukkan kalau pengukuran kompetensi jabatan ini bisa dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian karyawan tersebut sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengukuran kompetensi karyawan ini, secara umum bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi valid yang dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah pemangku jabatan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak. Proses pengukuran kompetensi karyawan ini sendiri kebanyakan digunakan oleh departemen HR untuk menentukan jenjang karir seorang karyawan.

Banyak cara yang bisa dilakukan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan, salah satu cara mengukur tingkat kompetensi karyawan tersebut bisa dilakukan dengan *Metode Assessment Center*. Metode ini sendiri secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu prosedur

³³*Ibid.*, hlm. 207.

yang digunakan untuk mengukur pengetahuan, kemampuan dan juga keterampilan seorang karyawan.

Metode Assessment Centers sendiri dianggap sebagai metode yang memiliki validitas yang tinggi jika dibandingkan dengan metode-metode tradisional lainnya, seperti psikotes, tes pengetahuan kerja, wawancara, senioritas dan metode lainnya. Metode ini terbagi menjadi dua, antara lain:

1. Tes Psikometri

Tes psikometri merupakan sebuah tes yang digunakan sebagai alat ukur potensi domain kognitif seorang karyawan yang disusun berdasarkan metode konstruksi tes yang dilakukan secara statistik dan telah dilakukan uji validasi dan uji reabilitas serta memiliki norma pengukuran yang baku. Secara umum, tes psikometri sendiri bertugas untuk mengukur tiga besaran area domain kognitif, yakni area penalaran angka, area penalaran verbal dan area penalaran abstraksi.

2. *Exercise* atau Simulasi

Exercise atau simulasi merupakan cara mengukur tingkat kompetensi karyawan yang sangat penting dilakukan dalam pengukuran kompetensi menggunakan *Assessment Center*. Dengan simulasi ini, para peserta akan mampu menampilkan perilaku-perilaku yang dapat diobservasi, kemudian dicatat kemudian dikategorikan menurut model kompetensi yang akan digunakan sebagai standar kriteria.

3. *Self Preference* atau *Inventory*

Self preference atau *inventory* merupakan alat ukur yang bertujuan untuk memunculkan preferensi pribadi seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang biasa dia hadapi, situasi sosial tertentu, tingkat motivasi kerja, cara kerja dan sikap dalam menghadapi pekerjaan secara alamiah. Bentuk langsung dari tes ini berupa sekumpulan pernyataan yang harus dipilih oleh asesi dan secara umum hasil dari alat tes ini sendiri lebih bersifat sebagai pendukung hasil penelitian lainnya.

4. Wawancara

Wawancara adalah metode lama yang kerap digunakan dalam berbagai metode pengukuran kompetensi. Bedanya, jenis wawancara dalam metode *assessment center* ini tidak sekedar wawancara konvensional, tapi wawancara yang terstruktur dan lebih mendasarkan pada indikator perilaku yang sudah ada pada setiap kompetensi. Cara mengukur tingkat kompetensi karyawan dengan menggunakan teknik wawancara ini akan mendapatkan gambaran secara terperinci bagaimana sikap dan tindakan seseorang dalam melawan kejenuhan.

5. *RolePlaying*

Roleplaying merupakan cara mengukur tingkat kompetensi karyawan dengan menggunakan simulasi interaksi interpersonal orang yang dilatih khusus untuk memerankan peran tertentu

dnegan tujuan untuk memunculkan perilaku spesifik yang harus muncul dalam sebuah tes.³⁴

d. Manfaat Menggunakan Kompetensi

Berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Manfaat kompetensi ialah sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab pernyataan yang mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang dibutuhkan dengan prestasi kerja. membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. Alat seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tentu untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita ikut mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal dan horizontal.

³⁴Wayne Mondy R, *Human Resource Management*, Diterjemahkan dari “Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh (Bayu Airlangga), (Jakarta: PT Gelora Aksar Pratama 2008), hlm. 267.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem imbalan yang akan dianggap lebih adil.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan membutuhkan kemampuan baru terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerjakaryawan.

e. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Dengan Promosi Jabatan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

Untuk itu dibutuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja dan kompetensi yang dimiliki. Dari penilaian prestasi dan kompetensi yang

dimiliki karyawan ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan.

Pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, dalam wujud perhatian dan pengakuan perusahaan dan pimpinan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dapat melakukan dengan baik, produktifitas kerja, akan mempertimbangkan adanya kecendrungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Fungsi dari penelitian terdahulu adalah digunakan sebagai pembandingan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya di atas maka peneliti ingin meneliti pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dikarenakan beberapa hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Table II.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ewin Syaputra Lubis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya Jakarta (Skripsi)	2003	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan 0,97 dengan koefisien penentu (r^2) sebesar 04,09% berarti menunjukkan hubungan yang kuat dan bersifat positif terhadap promosi jabatan
2	Puji Fatmawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (Skripsi)	2013	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.	Hasil penelitian ini menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap pegawai dinas kinerja pendapatan pengelolaan keuangan dan asset (DPPKA) kabupaten kulon progo.
3	Prawita Dyah Eka Yanti Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta (skripsi).	2012	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan Pada Komitmen Karir (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Surakarta).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan yang positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, promosi jabatan pada komitmen karir.

Berdasarkan penelitian sebelumnya di atas maka peneliti ingin meneliti pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT . Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Dikarenakan beberapa hal yang menjadi pembeda dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

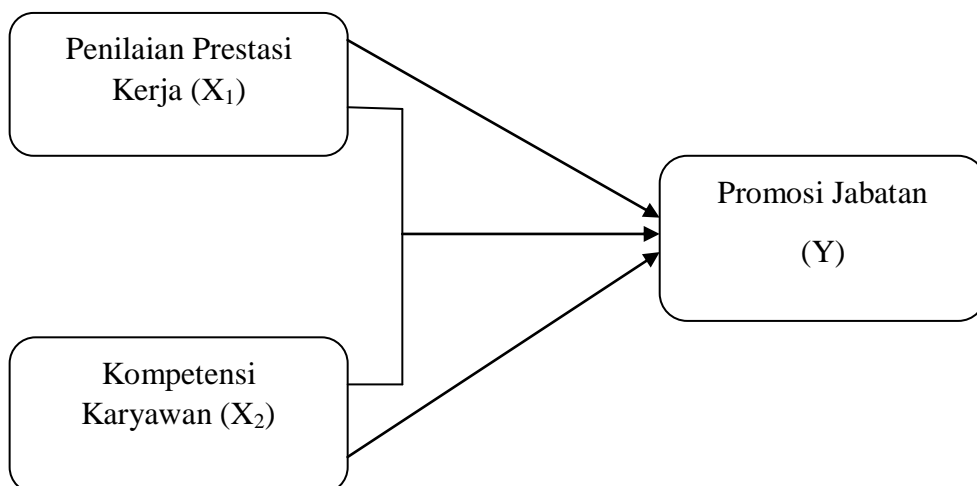
1. Ewin Syaputra Lubis (2003), Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti adalah terletak pada variabelnya, yang mana peneliti sebelumnya menggunakan satu variabel sedangkan peneliti menggunakan dua variabel dengan menggunakan regresi linear berganda. Dan persamaannya adalah sama-sama melihat pengaruh terhadap masing-masing variabel.
2. Puji Fatmawati (2013), Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti adalah terletak pada kinerja pendapatan pengelolaan keuangan dan asset. Dan persamaannya adalah sama-sama melihat pengaruh terhadap masing-masing variabel.
3. Prawita Dyah Eka Yanti (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan Pada Komitmen Karir (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Surakarta). Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti adalah terletak pada kepuasan kerja dan

komitmen organisasi. Dan persamaannya adalah sama-sama melihat pengaruh terhadap masing-masing variabel.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa dari serangkaian yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif dan serangkaian masalah yang ditetapkan. Promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan atas dasar kinerja masing-masing karyawan, yang dalam penerapannya tidak dilihat dari segi jenjang pendidikannya, akan tetapi dilihat dari segi prestasi kerja dan kompetensi dari masing-masing karyawan. Dengan demikian, jika penilaian prestasi kerjanya baik, maka jabatannya akan dapat naik, dan jika penilaian prestasi kerjanya kurang baik, maka jabatannya tidak akan di naikkan. Begitupula dengan kompetensinya, dan jika kompetensinya bagus, maka jabatannya akan naik, sebaliknya jika kompetensinya kurang bagus, maka jabatannya tidak akan naik. Berdasarkan landasan teori yang dijelaskan di atas maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Fikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, yang merupakan suatu jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang di ajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.³⁵

Dengan demikian tujuan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah jawaban teoretis tersebut telah tertuang dalam pernyataan hipotesis yang didukung dengan fakta-fakta dikumpulkan dan dianalisis yang kemudian diproses melalui pengujian secara ilmiah Jadi hipotesis (*hypothesis*) adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, dan arti sesungguhnya belum bernilai(mencapai) sebagai suatu tesis yang belum diuji kebenarannya. Sifat sementara hipotesis tersebut berarti dapat diubah atau diganti dengan hipotesis yang tepat, dan hal ini dimungkinkan bahwa hipotesis diajukan untuk biasanya tergantung pada permasalahan yang sedang diteliti atau konsep-konsep dipergunakan.³⁶

³⁵Bambang Prasetyo, dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm.76.

³⁶Ruslan dan Rosady, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Peers, 2010), hlm. 171-172.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir diatas dapat dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{a1} = Terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H_{o1} = Tidak terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H_{o2} = Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H_{o3} = Tidak terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan. Bank ini terletak di Jl. Merdeka No.1-A, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dibulan Maret sampai dengan bulan Desember 2017.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Margono penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Oleh karena itu menekankan pada indeks-indeks dan pengukuran empiris.¹

Penelitian ini dilakukan berdasarkan *cross section* yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu saja.²

¹Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64.

²Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan TesisBisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 43.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Dan untuk membuat sebuah batasan populasi, terdapat tiga kriteria yang harus dipenuhi, yaitu isi, cakupan, waktu. Menurut Sugiyono dalam buku statistika untuk penelitian populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan”.³

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan sebanyak 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.⁴

Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *totalsampling*, yaitu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 karyawan.

³Ruslan dan Rosady, *Op., Cit.*, hlm. 133.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992). hlm. 104.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian.⁵ Data primer dalam penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yaitu karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpan.

E. Instrument Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menguji hipotesa diperlukan suatu instrumen penelitian. Instrumen dalam penelitian sangat penting, sebab instrumen yang baik dapat menjamin pengambilan data yang akurat.

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.⁶

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

⁵ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.122.

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 136.

Tabel III.1
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

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

Tabel III.2
Kisi-Kisi Indikator Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor	Soal
			Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Penilaian Prestasi Kerja (X ₁)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab	1,2 3, 4 5,6,7	
2	Kompetensi Karyawan (X ₂)	a. <i>Skill</i> b. Oreintasi c. Pengetahuan	1,2 3, 4 5, 6,7	
3	Promosi Jabatan (Y)	a. Kejujuran b. Disiplin c. Prestasi kerja d. Kecakapan e. Loyalitas	1,2 3,4 5, 6 7	

F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji validitas atau kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan bentuk aplikasi SPSS versi 22, untuk memperoleh hasil yang terarah, dengan taraf signifikan 0,05 berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang (homogen) diperoleh hasil yang relatif yang sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁷ Berdasarkan kriteria tersebut maka penelitian ini adalah apabila nilai $r > 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, dan apabila nilai $r < 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

⁷Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhiddin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian: Bidang Sosial-Administrasi-Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), hlm. 110-111.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam teknik analisis, penulis menggunakan SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, modus, dan lain-lain. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran tentang jumlah data minimum, maksimal, *mean*, dan standar deviasi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji normalitas *KolmogrovSmirnov*. Uji *Kolmogrov Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kemudian data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, dan jika data tidak berdistribusi normal maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Selain itu uji normalitas juga akan dilakukan berdasarkan histogram.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila

signifikan kurang dari 0,05.⁸ Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

4. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang akurat. Adapun uji asumsi klasik digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang sempurna di antara semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menjauhi 10 *Tolerance* menjauhi 1 pada *Output Coefficient*.⁹ Jika $VIF > 10$, dan $Tolerance < 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Dan jika $VIF < 10$, dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

⁸*Ibid.*, hal. 36.

⁹Triton Prawira Budi, *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistic Parametrik*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), hal. 156.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan ketiksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Menurut Dwi Priyatno dasar kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.¹⁰

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai untuk memprediksi. Dilakukan ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika angka Durbin-Watson (DW) dibawah -2, berarti autokorelasi positif.

¹⁰Dwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 113.

- b) Jika angka Durbin-Watson (DW) di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c) Jika angka Durbin-Watson (DW) di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.¹¹

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua variabel.

Uji regresi linear dengan dua atau lebih variabel bebas digunakan untuk meramalkan suatu variabel terikat Y berdasarkan dua atau lebih variabel bebas (X_1 dan X_2 ,) dalam suatu persamaan linear. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: ¹²

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

Dimana:

Y = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Kompetensi Karyawan

e = Standar Error (Tingkat Kesalahan)

¹¹*Ibid*, hal. 178.

¹²Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi, dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2004), hlm. 193.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis.¹³ Untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan:

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.¹⁴

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁵ Maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

¹³Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 34.

¹⁴Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 238.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti faktor-faktor (penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini berarti faktor-faktor (penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.¹⁶ Dilakukan untuk menguji apakah besar atau kuatnya hubungan antar variabel yang di uji sama dengan nol. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf nyata = 5% (0,05). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian yang dapat memperkuat jawaban yang akan diperoleh dengan baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reliabilitas ini digunakan jika peneliti mengumpulkan data secara primer.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena

¹⁶*Ibid.*, hlm. 239.

dianggap tidak relevan.¹⁷ Pengujiannya biasa dilakukan secara manual atau dengan komputer, misalnya dengan SPSS, selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi. Jika nilai alfa berada di bawah nilai yang dipersyaratkan maka instrumen pertanyaan tidak valid begitu juga sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen ini adalah analisis korelasi “r” *Product Moment* dari Karl Pearson.

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah reliabilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran dikatakan *reliable* jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.¹⁸

¹⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

¹⁸ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2001), hlm. 110-111.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Bank Sumut Syariah

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1995 merupakan tonggak awal berdirinya Bank Pembangunan Daerah diseluruh Indonesia dan dinyatakan bahwa di daerah-daerah Provinsi dapat didirikan Bank Pembangunan Daerah.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akte Notaris Rusli no. 22 dalam bentuk perseroan terbatas. Berdasarkan UU No 13/1962 tentang ketentuan pokok bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai Perda Tk.I Sumatera Utara no 5/1956, dengan modal dan saham yang dimiliki Pemda Tk. I dan pemda Tk II Sumatera Utara.¹

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan maka pada tanggal 16 April 1961 bentuk hukum diubah menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No.38/1999 Nitaris Alina Hanum Nasution, SH yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No. C-8224 HT.01.01/1999. Dasar perubahan bentuk hukum sebelumnya telah diluahkan dalam Perda TK.1 Sumatra Utara No.2/1999. Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akte No. 31 Tanggal 15 Desember 1999.

¹www.banksumut.com/statis-5sejarahbanksumut. diakses pada tanggal 20-11-2017. Pukul. 20.30. wib.

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan Unit Usaha Syariah didasari tingginya minat masyarakat di Sumatera Utara untuk mendapatkan layanan berbasis Syariah dan telah berkembang cukup lama di kalangan Bank SUMUT, terutama sejak dikeluarkannya UU No. 20 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Konvensional yang mendirikan Unit Usaha Syariah, karena akibat krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997. Selain Bank Umum yang membuka Divisi Usaha Syariah Bank Konvensional seperti Bank Sumut juga berperan di dalamnya untuk membuka Unit/Divisi Usaha Syariah. Dimana pada awal perjalanannya kehadiran Bank Syariah yang belum begitu optimal dalam tatanan sektor Perbankan Syariah, namun Bank SUMUT ikut ambil resiko dalam mengembangkan jasa Perbankan Syariah. Landasan hukum operasional bank yang menggunakan sistem syariah, hanya dikategorikan sebagai bank dengan sistem bagi hasil, namun dalam rinciannya belum jelas dalam landasan hukumnya serta jenis usaha yang diperoleh.

Strategi yang dilakukan Bank SUMUT dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah adalah:

1. Menetapkan Target Pasar

Pasar yang dijadikan sasaran adalah masyarakat yang usahanya masih mikro yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa-jasa perbankan dan telah mempunyai kesadaran untuk menerapkan Ajaran Islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga akan digalang dari organisasi-organisasi dan yayasan Islam yang memiliki kegiatan

kemasyarakatan dengan perputaran dana yang relatif signifikan. Sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah, target penghimpunan dana juga dari para karyawan Pemerintah Daerah (PEMDA) yang mempunyai pendapatan relatif mapan dan memiliki pengaruh yang signifikan di masyarakat.

2. Melakukan Sosialisasi dan Promosi

Oleh karena jasa perbankan syariah merupakan produk yang relatif baru, upaya sosialisasi dan edukasi terhadap nasabah dan masyarakat harus senantiasa diupayakan. Untuk mewujudkan upaya ini, PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, sosialisasi produk-produk Perbankan Syariah ini juga menggunakan media komersial seperti media cetak, televisi, radio, dan juga melalui brosur, spanduk, banner, baliho, serta aktif mengikuti pameran dengan membuka stand.

3. Pengembangan Infrastruktur Teknologi Sistem Informasi

Teknologi sistem informasi dan operasi di era sistem komputerisasi saat ini merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan. Oleh karena itu, PT. Bank SUMUT bekerja sama dengan pihak *College* Inti Pratama sebagaikonsultan untuk mengembangkan teknologi informasi yang dapat mendokumentasikan seluruh proses internal layanan produk dan jasa Syariah dengan tingkat keamanan dan akurasi yang tinggi.

4. Pengembangan Produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, produksi penghimpunan dana dan produk jasa. Pengembangan dari

masing-masing produk akan disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Tata cara beroperasi Bank Syariah umumnya dan Bank SUMUT Syariah khususnya mengacu pada ketentuan Al-Quran dan Hadist. Prinsip usaha syariah ini menjadi panduan dalam menetapkan fitur-fitur produk Bank SUMUT Syariah, baik itu produk penghimpunan dana maupun produk pembiayaan. Kegiatan operasional di PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah Padangsidimpuan telah didukung oleh sistem operasional yang disebut *OLIB'S Syariah* dalam menjalankan operasional Perbankannya sehari-hari. PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah menggunakan sistem operasional Perbankan yang menganut pada prinsip Syariah.

Pada sistem operasional Bank Sumut Syariah pemilik dan menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif pendapatan uang, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dana dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungan yang telah disepakati.

3. Visi, Misi dan Nilai-Nilai

Adapun visi yang ditetapkan oleh PT. Bank SUMUT adalah menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan Pembangunan Daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

Misi dari PT. Bank SUMUT adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan selalu berpedoman pada prinsip *Good Corporate Governance*.

Sebagai Bank yang memiliki visi dan misi yang tersebut, PT. Bank SUMUT senantiasa berusaha mengikuti perkembangan yang ada, termasuk rencana untuk mendirikan Unit atau Devisi Usaha Syariah. Secara garis besar, terdapat tiga pertimbangan utama yang menjadi landasan pengembangan Unit atau Devisi Usaha Syariah Bank SUMUT yaitu:

- a. Memperluas jangkauan target pasar PT. Bank SUMUT khususnya umat Islam, sehingga mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas layanan produk dan jasa perbankan sehingga memperkuat daya saing PT. Bank SUMUT.
- c. Meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat tingkat kesehatan PT. Bank SUMUT

Berdasarkan pertimbangan tersebut dan sebagai Unit Usaha di bawah organisasi PT. Bank SUMUT maka visi Devisi Usaha Syariah adalah mendukung pencapaian visi PT. Bank SUMUT secara umum. Maka Devisi Usaha Syariah menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

- 1) Visi Bank SUMUT Syariah adalah meningkatkan keunggulan Bank SUMUT dengan memberikan layanan lebih luas berdasarkan prinsip Syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam

pembangunan daerah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera.

2) Misi Bank SUMUT Syariah adalah meningkatkan posisi PT. Bank SUMUT melalui prinsip layanan Perbankan Syariah yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional.²

3) Nilai-Nilai

Adapun nilai-nilai Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan disingkat dengan sebuah kata “TERBAIK” dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel VI.I
Nilai-Nilai PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan

Nilai-Nilai Dasar Budaya	Perilaku Utama
Terpercaya	1. Bersikap jujur, handal dan dapat dipercaya 2. Memiliki karakter dan etika yang baik.
Enerjik	1. Bersemangat tinggi dan selalu berpenampilan menarik. 2. Berfikir positif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan nasabah
Ramah	1. Bertingkah laku sopan dan santun 2. Senantiasa siap membantu dan melayani nasabah.
Bersahabat	1. Memperhatikan menjaga hubungan dengan nasabah 2. Memberi solusi yang paling menguntungkan.
Aman	1. Menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan 2. Menjamin kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak meleakukan kesalahan dalam transaksi

²http://www.banksumut.com/visi_misi.php. diakses tanggal 20-11-2017 pukul 20.35 WIB.

Integritas Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertaqwa kepada Tuhan YME dan menjalankan ajaran agama 2. Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju.
Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan 2. Bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tanggung jawab.

Sumber: PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan berjumlah 35 karyawan/pegawai yang dijadikan sampel penelitian pertimbangan dianggap mampu untuk menjawab kuesioner secara objektif. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebarkan menurut karyawannya.

Angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah angket penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan, dan angket promosi jabatan. Angket penilaian prestasi kerja terdiri dari 7 butir pernyataan, kompetensi karyawan terdiri dari 7 butir pernyataan, dan angket promosi jabatan terdiri dari 7 pernyataan. Dari masing-masing butir pernyataan disesuaikan dengan indikator variabel.

Penyebaran dan pengumpulan angket dilaksanakan pertama kali pada tanggal 16-17 November 2017. Penyebaran angket penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan, dan angket promosi jabatan dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Dimana r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% atau 0,05. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Pearson Correlation*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* $r > 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, dan apabila nilai $r < 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Dari hasil uji validitas instrumen faktor penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa ke 7 item valid berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} , dan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Ppk1	0,794	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3246$	Valid
Ppk2	0,717		Valid
Ppk3	0,698		Valid
Ppk4	0,834		Valid
Ppk5	0,820		Valid
Ppk6	0,643		Valid
Ppk7	0,672		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah).

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebanyak 7 untuk variabel penilaian prestasi kerja adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 35$ adalah 0,3246, pada hasil tabel diatas r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga ke 7 item pernyataan penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti sebagaimana hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas Penilaian prestasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Dari hasil tabel *reliability statistic* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel penilaian prestasi kerja adalah 0,857 >

0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) adalah reliabel.

2) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan

Dari hasil uji validitas instrumen kompetensi karyawan dapat disimpulkan bahwa ke 7 item valid berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 35$ adalah 0,3246, dan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kk1	0,612	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3246$	Valid
Kk2	0,555		Valid
Kk3	0,646		Valid
Kk4	0,574		Valid
Kk5	0,392		Valid
Kk6	0,698		Valid
Kk7	0,740		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah).

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebanyak 7 untuk variabel kompetensi karyawan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 35$ adalah 0.3246, pada hasil tabel diatas r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga ke 7 item pernyataan kompetensi karyawan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti sebagaimana hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	7

Sumber: Hasil SPSS versi 22(data diolah)

Dari hasil tabel *reliability statistic* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi karyawan adalah $0,706 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompetensi karyawan (X_2) adalah reliabel.

3) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi jabatan

Dari hasil uji validitas instrumen promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa ke 7 item valid berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 35$ adalah $0,3246$, dan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pj1	0,804	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3246$	Valid
Pj2	0,712		Valid
Pj3	0,721		Valid
Pj4	0,837		Valid
Pj5	0,525		Valid
Pj6	0,597		Valid
Pj7	0,631		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 22(data diolah)

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebanyak 7 untuk variabel Promosi Jabatan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 35$ adalah , pada hasil tabel diatas r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga ke 7 item pernyataan promosi jabatan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti sebagaimana hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	7

Sumber: Hasil SPSS Versi 22 (data diolah).

Dari hasil data *reliability statistic* di atas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel promosi jabatan adalah $0,815 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Promosi Jabatan (Y) adalah reliabel.

D. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis statistik deskriptif dapat dilakukan dengan cara mencari *mean*, minimum, dan maksimum yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Pen.pes.kerja	35	22	35	27.83
Kom.karyawan	35	24	33	27.80
Promosi.jab	35	22	34	27.69
Valid N (listwise)	35			

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa variabel penilaian prestasi kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 35 mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,83 dengan nilai terendah sebesar 22 dan nilai tertinggi sebesar 35. Variabel kompetensi karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 35 mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,80 dengan nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 33. Variabel promosi jabatan dengan jumlah data (N) sebanyak 35 mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,69 dengan nilai terendah sebesar 22 dan nilai tertinggi sebesar 34.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak, berikut adalah hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

		Pen.pres. kerja	Kompetensi karyawan	Promosi jabatan
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.83	27.80	27.69
	Std. Deviation	2.844	1.907	1.643
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.105	.144	.090
	Positive	.105	.144	.081
	Negative	-.079	-.142	-.090
Test Statistic		.105	.144	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.064 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil di atas terlihat nilai signifikan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sebesar 0,200 dan untuk nilai signifikan kompetensi karyawan sebesar 0,064. Nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Penilaian Pestasi Kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Promosi jabatan * pen.pres kerja	Between Groups	(Combined)	234.793	11	21.345	178.520	.000
		Linearity	232.995	1	232.995	1948.682	.000
		Deviation from	1.798	10	180	1.504	.201
		Linearity					
	Within Groups		2.750	23	120		
Total			237.543	34			

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah).

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa signifikansi pada *linearity* penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel pomosi jabatan terdapat hubungan yang linear.

Data penelitian telah berdistribusi normal data terdapat hubungan yang linear, Sehingga data memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Kompetensi Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Promosi. jabatan * kom. Karyawan	Between Groups	(Combine d)	153.043	8	19.130	5.886	.000
		Linearity	136.311	1	136.311	41.942	.000
		Deviation from	16.732	7	2.390	735	.644
		Linearity					
	Within Groups		84.500	26	3.250		
Total			237.543	34			

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa signifikansi pada *linearity* kompetensi karyawa adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi

kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi karyawan dengan variabel promosi jabatan terdapat hubungan yang linear.

Data penelitian telah berdistribusi normal dan terdapat hubungan yang linear, Sehingga data memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* > 0,1) dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.312	.917		.3.611	.001		
Penilaian Pres.kerja	.971	.035	.1.045	.27.436	.000	.375	2.670
Kompetensi karyawan	-.095	.035	-.069	-1.805	.081	.375	2.670

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah).

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel penilaian prestasi kerja adalah $0,375 > 0,1$ dan variabel kompetensi karyawan adalah $0,375 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan nilai *Tolerance* dari

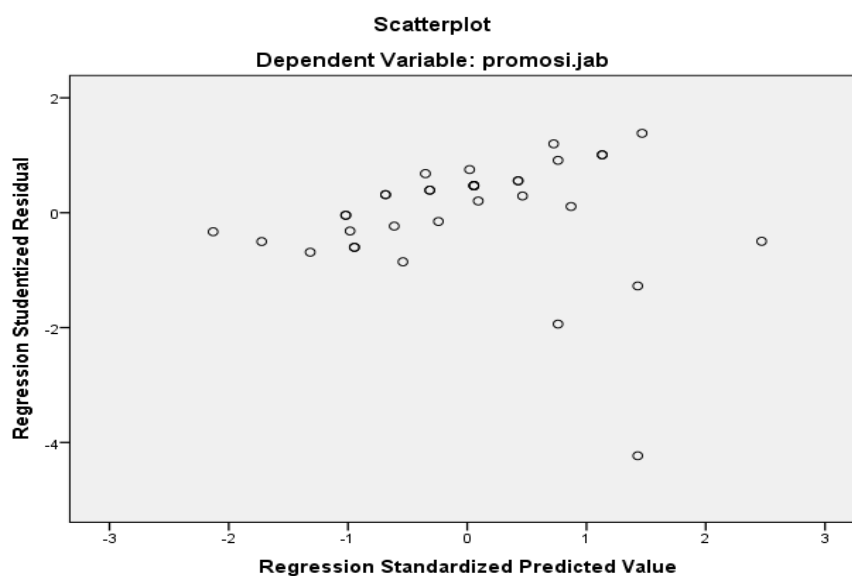
kedua variabel di atas lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* > 0,1) sehingga bebas dari multikolinearitas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel penilaian prestasi kerja adalah $2,670 < 10$, dan variabel kompetensi karyawan adalah $2,670 < 10$. Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) sehingga bebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplots regresi*, regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah).

Berdasarkan hasil gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua variabel.

Uji regresi linear dengan dua atau lebih variabel bebas digunakan untuk meramalkan suatu variabel terikat Y (promosi jabatan) berdasarkan dua atau lebih variabel bebas X_1 (prestasi kerja) dan X_2 (kompetensi karyawan) dalam suatu persamaan linear, berikut tabel hasil uji regresi:

Tabel IV.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.312	.917		.3.611	.001
Pen.pres.kerja	.971	.035	.1.045	.27.436	.000
Kom.karyawan	-.095	.053	-.069	-.805	.081

Sumber: Hasil SPSS versi 22(data diolah).

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel IV.14 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$P_j = a + b_1 P_{pk} + b_2 K_k + e$$

$$P_j = 3,312 + 0,971 P_{pk} - 0,095 K_k + e$$

Keterangan:

P_j = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

P_{pk} = Penilaian Prestasi Kerja

K_k = Kompetensi Karyawan

- a. Nilai konstanta sebesar 3,312, artinya apabila variabel Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan, di anggap 0 maka Promosi Jabatan nilainya sebesar 3,312 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja sebesar 0,971 satuan, artinya apabila tingkat Penilaian Prestasi Kerja meningkat 1 satuan dan variabel Kompetensi Karyawan tetap, maka Promosi Jabatan meningkat sebesar 0, 971 satuan. Koefisien bernilai nilai positif artinya terjadi hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan sebesar -0,095, artinya apabila tingkat kompetensi karyawan meningkat 1 satuan maka Promosi Jabatan kurang sebesar -0,095 satuan. Koefisien bernilai nilai negatif artinya terjadi hubungan antara Kompetensi Karyawan dengan Promosi Jabatan yang bersifat negatif. Hal ini tidak sesuai dengan teori dimana biasanya orang-orang yang mempunyai kompetensi lebih diutamakan untuk dipromosikan. Menurut peneliti hal ini terjadi karena bisa saja tidak ada karyawan lain yang bisa menggantikan karyawan yang

berkompetensi tersebut, sehingga ia tidak dipromosikan tetapi cenderung dipertahankan.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi dalam bentuk perilaku terkait tugas, kemampuan, dan tanggungjawab untuk mengetahui kematangan bersikap serta berpikir seorang karyawan, namun kompetensi ini tidak selalu berhubungan langsung secara pasti dengan perilaku yang harus dimiliki atas suatu fungsi tugas dalam jabatan. Dalam hal ini kompetensi dapat dipengaruhi oleh keyakinan diri akan kreatif dan inovatif, keterampilan dalam mengambil suatu keputusan, pengetahuan yang harus dikembangkan, motivasi salah satu faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Tanpa adanya kompetensi suatu perusahaan maka tidak akan bisa menjalankan operasionalnya dengan mudah dan tepat. Dan pada prinsipnya kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan, untuk mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap

variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.982	359

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah, 2017).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) diperoleh angka R sebesar 0,991, artinya korelasi antara variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan, terhadap promosi jabatan sebesar 0,991. Ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan antara penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan, terhadap promosi jabatan berada pada interpretasi hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi yang dapat diperoleh dari nilai *R Square* sebesar 0,983. Menunjukkan bahwa 98,3% variabel promosi jabatan dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan sedangkan 7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel IV.16
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.312	.917		.3.611	.001
Penilaian prestasi kerja	.971	.035	.1.045	.27.436	.000
Kompetensi karyawan	-.095	.053	-.069	-1.805	.081

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji signifikansi Parsial (uji t) bahwa untuk t_{tabel} dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0.05/2=0,025$ dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$, dimana n =jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, jadi $df=35-2-1=32$. Dengan pengujian dua sisi (signifikan=0,05), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,03693.

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa pada variabel penilaian prestasi kerja t_{hitung} sebesar 27,436 dengan $df = 35-2-1=32$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,03693 dengan taraf signifikan 5%. Ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($27,436 > 2,03693$), maka H_0 ditolak. Selanjutnya, berdasarkan sig. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai sig. sebesar 0,000 sehingga nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Pada variabel kompetensi karyawan t_{hitung} sebesar -1.805 dengan $df = 35-2-1=32$ sehingga $-T_{\text{Tabel}} < T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima,

$-2,03693 < -1,805 < 2,03693$ maka H_0 diterima. Selanjutnya, berdasarkan sig. Variabel kompetensi karyawan memiliki sig. sebesar 0,081 sehingga nilai sig $> 0,05$ ($0,081 > 0,05$) maka H_0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV.17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.415	2	116.707	904.688	.000 ^b
Residual	4.128	32	129		
Total	237.543	34			

Sumber: Hasil SPSS versi 22 (data diolah)

Nilai F_{tabel} untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan *regression* (df 1) adalah 2 dan *residual* df 2 ($n-k-1$) atau $35-2-1$ adalah 32 maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,29.

Bedasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 904,688 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,29 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($904,688 > 3,29$) maka H_0 ditolak. Selanjutnya, untuk nilai sig. sebesar 0,000 sehingga nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara

simultan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program spss versi 22 diketahui bahwa:

1. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Secara persial variabel penilaian prestasi keja dengan promosi jabatan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 27,436 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,436 > 2,03693$) dengan nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Ewin Syaputra Lubis yang menyatakan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Secara persal variabel kompetensi karyawan dengan promosi jabatan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1.805 sedangkan t_{tabel} 2,03693 sehingga $-T\ Tabel < T\ hitung < T\ tabel$ maka H_0 diterima, $-2,03693 < -1,805 < 2,03693$ maka H_0 diterima, dengan nilai sig. 0,05 ($0,081 > 0,05$) maka H_0 diterima. Hal ini terjadi karena bisa saja tidak ada karyawan lain yang bisa menggantikan karyawan yang berkompentensi tersebut,

sehingga ia tidak dipromosikan tetapi cenderung dipertahankan. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi dalam bentuk perilaku terkait tugas, kemampuan, dan tanggungjawab untuk mengetahui kematangan bersikap serta berpikir seorang karyawan, namun kompetensi ini tidak selalu berhubungan langsung secara pasti dengan perilaku yang harus dimiliki atas suatu fungsi tugas dalam jabatan. Dalam hal ini kompetensi dapat dipengaruhi oleh keyakinan diri akan kreatif dan inovatif, keterampilan dalam mengambil suatu keputusan, pengetahuan yang harus dikembangkan, motivasi salah satu faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Tanpa adanya kompetensi suatu perusahaan maka tidak akan bisa menjalankan operasionalnya dengan mudah dan tepat. Dan pada prinsipnya kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan, untuk mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

3. Hasil dari pengujian secara simultan (Uji F) bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($904,688 > 3,29$) dan nilai sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan secara simultan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.

F. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun,

untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit dicapai karena dalam melakukan penelitian ini adanya berbagai keterbatasan, namun peneliti berusaha agar keterbatasan ini tidak sampai mengurangi makna dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah dalam pengisian angket yang diberikan peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam pengisian angket.

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 skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada penilaian prestasi kerja dengan taraf signifikansi 0.05 diperoleh t_{hitung} sebesar 27,436 dan t_{tabel} sebesar 2,0393. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara variabel penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada kompetensi karyawan dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh $-T_{Tabel} < T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima, $-2,03693 < -1,805 < 2,03693$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi karyawan kompetensi tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.
3. Dari hasil uji signifikan simultan (uji F) bahwa nilai F_{hitung} sebesar 904,688 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,29 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($904,688 > 3,29$) maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai/karyawan untuk menambah pengalaman, serta pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka untuk meningkatkan kreativitas, pengetahuan serta pengalaman pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner yang berkaitan dengan promosi jabatan.
2. Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kualitas kinerjanya secara maksimal, sehingga dapat melaksanakan tugas kantor secara tepat waktu.
3. Pihak manajemen harus membuat sistem golongan bagi setiap karyawan, supaya dapat mempunyai kesempatan yang sama.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan memperluas penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain atau dengan menambah variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang sehubungan dengan penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2001.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2001.
- Edy Sutrison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Rised Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.
- Hasibuan, Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : Kencana, 2012.
- Rosady Rusdan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Peers, 2010.

Siagian, Sondang, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.

Wayne Mondy R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksar Pratama, 2008.

www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html.



INSTITUT KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-101/In. 14/G.5a/PP.009/ 03 /2017 Padangsidimpuan, 17 Maret 2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Yth,

Bapak :

1. Muhammad Isa, ST., MM

2. Ja'far Nasution, MEI.

di -

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Sri Wahyuni Lubis
Nim : 13 220 0130
Jurusan : Perbankan Syari'ah -3
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Syari'ah Cabang Padangsidimpuan

Untuk itu diharapkan kepada Bapak agar bersedia menjadi pembimbing Mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak diucapkan terima kasih.

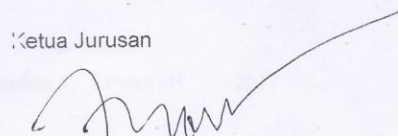
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui :
Dekan



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

Ketua Jurusan



Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

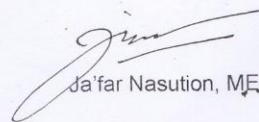
PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING I



Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING II



Ja'far Nasution, MEI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-1713 /In.14/G/TL.00/11/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

16 Nopember 2017

Yth;
Pimpinan PT. Bank SUMUT
Cabang Syariah Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Sri Wahyuni Lubis
NIM : 132200130
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan**".

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

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

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

No. : 081 /DSDM-UTC/L/2017
Lamp. : --

Medan, 21 November 2017

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Bapak No. B-1713/In.14/G/TL.00/11/2017 tanggal 16 November 2017 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang Sidimpuan dengan data dibawah ini :

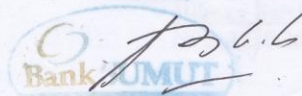
- > Nama : Sri Wahyuni Lubis
- > NIM : 132200130
- > Jurusan : Perbankan Syariah
- > Judul Skripsi : "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan"

dijetujui untuk melaksanakan riset di Cabang Syariah Padangsidimpuan yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah Padangsidimpuan serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pls. Pemimpin



T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Pemimpin Cabang Syariah Padangsidimpuan
- Sdri. Sri Wahyuni Lubis

KANTOR CABANG SYARIAH: Padangsidempuan

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Nomor : /KCSy02-Ops/L/2018
Lampiran : -

P. Sidempuan, 08 Januari 2018

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padang Sidempuan
di -
Medan

H a l : Keterangan Pelaksanaan Riset


Assalamualaikum Wr. Wb.

Schubungan dengan Surat No. B-1713/In.14/G/TL.00/11/2017 tanggal 16 November 2017 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : Sri Wahyuni Lubis
NIM : 132200130
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT.Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan"

Untuk itu kami sampaikan kepada Bapak bahwasanya mahasiswi tersebut telah menyelesaikan Risetnya dengan baik pada tanggal 27 Nopember 2017 s/d 8 Desember 2017. Demikian kami sampaikan, atas penerimaan Bapak diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.
Pemimpin Cabang


Hilman Saleh Daulay
NPP. 1226.260676.110804

cc. : *Pertinggal*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Sri Wahyuni Lubis
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Salambue, 18 Agustus 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Salambue, Kota Padangsidempuan Tenggara,
Provinsi Sumatera Utara
Telepon/No.Hp : 082364379795
E-Mail : yuni_jutek44@yahoo.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SD. Negeri 200501 Padangsidempuan
Tahun 2007-2010 : Mts. Darul Istiqomah Padangsidempuan
Tahun 2010-2013 : SMK Negeri 4 Padangsidempuan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syariah
IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,34
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan
Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan
Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah
Padangsidempuan

DATA ORANG TUA

A. Nama Ayah : Alm. Taslim Lubis
Tempat, Tanggal Lahir : Tapanuli Selatan, 19 Maret 1966
Alamat : Salambue
Pendidikan : S.Pd
Pekerjaan : PNS
B. Nama Ibu : Jumirah
Tempat, Tanggal Lahir : Jawa Tengah, 30 Juni 1973
Alamat : Salambue
Pendidikan : Sltip/Sederajat
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : UTARY EVY CAHYANI, MM

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Bagi Hasil untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Yang disusun oleh:

Nama : Sri Wahyuni Lubis

Nim : 13 220 0130

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah-3

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penialaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Bagi Hasil yang baik.

Padangsidimpuan,

2017

UTARY EVY CAHYANI, MM

LEMBAR VALIDASI

ANGKET PENILAIAN PRESTASI KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya bapak/ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
Kualitas Kerja	1, 2			
Kuantitas Kerja	3, 4			
Tanggung Jawab	5, 6, 7			

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMPETENSI KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
Skill	1, 2			
Orientasi	3, 4			
Pengetahuan	5, 6, 7			

LEMBAR VALIDASI
ANGKET PROMOSI JABATAN

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
Kejujuran	1, 2			
Disiplin	3, 4			
Prestasi Kerja	5, 6			
Kecakapan	7			
Loyalitas	8, 9			

Lampiran 3 Analisis Data

1. Uji Validitas

Correlations

	ppk_1	ppk_2	ppk_3	ppk_4	ppk_5	ppk_6	ppk_7	total
ppk_1 Pearson Correlation	1	.509**	.540**	.619**	.550**	.448**	.366*	.794**
Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000	.001	.007	.031	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_2 Pearson Correlation	.509**	1	.290	.577**	.533**	.254	.358*	.717**
Sig. (2-tailed)	.002		.091	.000	.001	.140	.035	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_3 Pearson Correlation	.540**	.290	1	.584**	.546**	.236	.381*	.698**
Sig. (2-tailed)	.001	.091		.000	.001	.173	.024	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_4 Pearson Correlation	.619**	.577**	.584**	1	.603**	.399*	.501**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.017	.002	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_5 Pearson Correlation	.550**	.533**	.546**	.603**	1	.567**	.454**	.820**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.000	.006	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_6 Pearson Correlation	.448**	.254	.236	.399*	.567**	1	.684**	.643**
Sig. (2-tailed)	.007	.140	.173	.017	.000		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
ppk_7 Pearson Correlation	.366*	.358*	.381*	.501**	.454**	.684**	1	.672**

kk_6	Pearson Correlation	.434**	.390*	.264	.326	.217	1	.387*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.009	.021	.125	.056	.211		.022	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
kk_7	Pearson Correlation	.504**	.302	.512**	.252	.000	.387*	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.002	.078	.002	.144	1.000	.022		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.612**	.555**	.646**	.574**	.392*	.698**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.020	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		pj_1	pj_2	pj_3	pj_4	pj_5	pj_6	pj_7	total
pj_1	Pearson Correlation	1	.509**	.540**	.619**	.331	.448**	.366*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000	.052	.007	.031	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_2	Pearson Correlation	.509**	1	.290	.577**	.267	.254	.358*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002		.091	.000	.121	.140	.035	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_3	Pearson Correlation	.540**	.290	1	.584**	.432**	.236	.381*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.091		.000	.009	.173	.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_4	Pearson Correlation	.619**	.577**	.584**	1	.336*	.399*	.501**	.837**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.049	.017	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_5	Pearson Correlation	.331	.267	.432**	.336*	1	.117	.013	.525**
	Sig. (2-tailed)	.052	.121	.009	.049		.503	.941	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_6	Pearson Correlation	.448**	.254	.236	.399*	.117	1	.684**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.007	.140	.173	.017	.503		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
pj_7	Pearson Correlation	.366*	.358*	.381*	.501**	.013	.684**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.031	.035	.024	.002	.941	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.804**	.712**	.721**	.837**	.525**	.597**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Uji Reabilitas

Penilaian Prestasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Komptensi Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	7

Promosi Jabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	7

3. Uji Statistic Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pen.pres.kerja	35	22	35	27.83	2.844
kom.karyawan	35	24	33	27.80	1.907
promosi.jab	35	22	34	27.69	2.643
Valid N (listwise)	35				

4. Uji Normalita

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pen.pres.kerj a	kom.karyawa n	promosi.jab
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.83	27.80	27.69
	Std. Deviation	2.844	1.907	2.643
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.105	.144	.090
	Positive	.105	.144	.081
	Negative	-.074	-.142	-.090
Test Statistic		.105	.144	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.064 ^c	.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.

5. Uji Asumsi Klasik

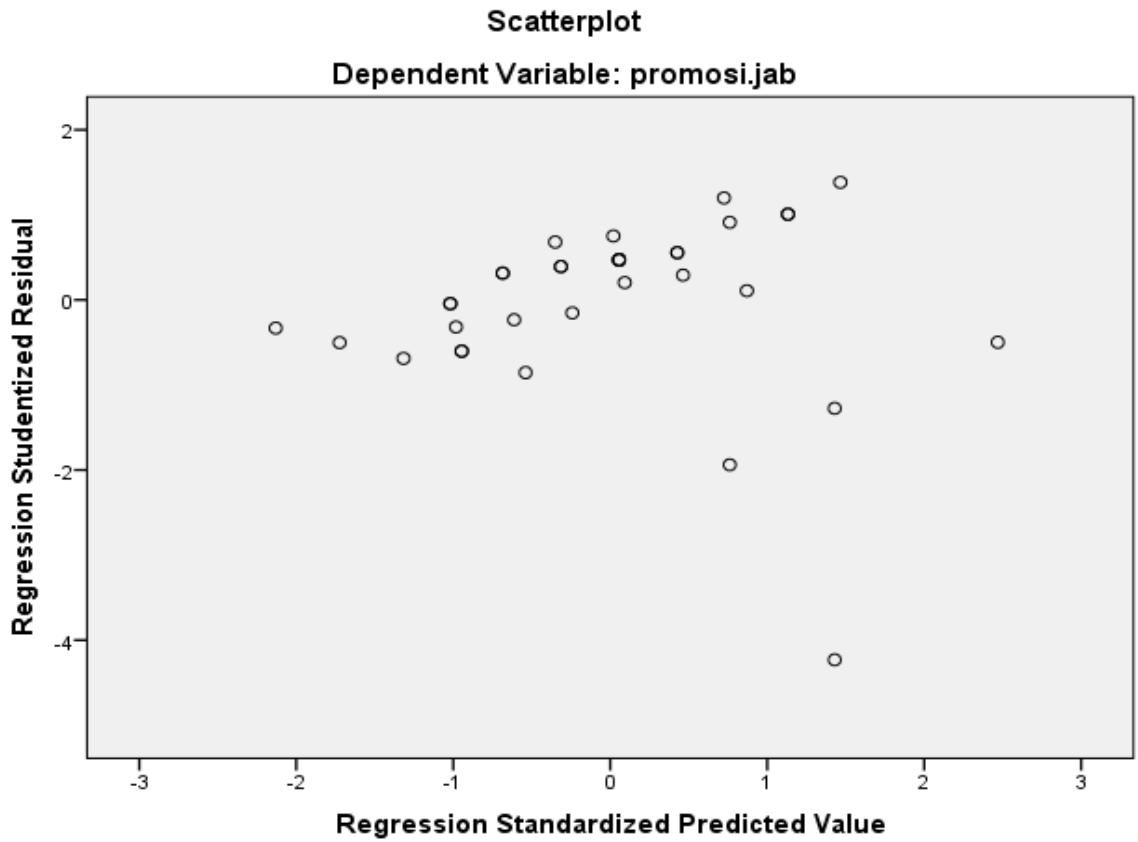
a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.312	.917		3.611	.001		
pen.pres. kerja	.971	.035	1.045	27.436	.000	.375	2.667
kom.karya wan	-.095	.053	-.069	-1.805	.081	.375	2.667

a. Dependent Variable: promosi.jab

b. Heteroskedastisitas



6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.312	.917		3.611	.001
	pen.pres.kerja	.971	.035	1.045	27.436	.000
	kom.karyawan	-.095	.053	-.069	-1.805	.081
	n					

a. Dependent Variable: promosi.jab

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.991 ^a	.983	.982	.359
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), kom.karyawan, pen.pres.kerja

b. Dependent Variable: promosi.jab

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikasi Persial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.312	.917		3.611	.001
	pen.pres.kerja	.971	.035	1.045	27.436	.000
	kom.karyawa n	-.095	.053	-.069	-1.805	.081

a. Dependent Variable: promosi.jab

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.415	2	116.707	904.688	.000 ^b
	Residual	4.128	32	.129		
	Total	237.543	34			

a. Dependent Variable: promosi.jab

b. Predictors: (Constant), kom.karyawan, pen.pres.kerja

Lampiran 4

Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Item Responden	Alternatif Jawaban			Total Frekuensi
	3	4	5	
1	9	22	4	35
2	5	16	14	35
3	8	23	4	35
4	15	19	1	35
5	2	23	10	35
6	3	28	4	35
7	3	30	2	35
Frekuensi	45	161	39	245
Proporsi	0.183673469	0.657143	0.159184	
Proporsi Komulatif	0.183673469	0.840816	1	
Zi	-0.901454081	0.997819	6.149861	
Densitas	0.265736978	0.242499	2.44E-09	
Scale Value	0.4044	0.0354	1.5234	
Transformasi	1.81	1.44	2.93	

**Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval
Variabel Kompetensi Karyawan**

Item Responden	Alternatif Jawaban			Total Frekuensi
	3	4	5	
1	0	31	4	35
2	4	25	6	35
3	7	25	3	35
4	6	28	1	35
5	4	31	0	35
6	3	29	3	35
7	5	25	5	35
Frekuensi	29	194	22	245
Proporsi	0.118367	0.791837	0.089796	
Proporsi Kumulatif	0.118367	0.910204	1	
Zi	-1.18319	1.342011	4.963069	
Densitas	0.198115	0.162117	1.79E-06	
Scale Value	0.2502	0.0455	1.8054	
Transformasi	1.50	1.30	3.06	

**Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval
Variabel Promosi Jabatan**

Item Responden	Alternatif Jawaban			Total Frekuensi
	3	4	5	
1	9	22	4	35
2	5	16	14	35
3	8	23	4	35
4	19	15	1	35
5	3	26	6	35
6	3	28	4	35
7	3	30	2	35
Frekuensi	50	160	35	245
Proporsi	0.204082	0.653061	0.142857143	
Proporsi Kumulatif	0.212766	0.865827	1.008684367	
Zi	-0.79686	1.106881	2.115564975	
Densitas	0.290419	0.216204	0.042564014	
Scale Value	0.4447	0.1136	1.2155	
Transformasi	1.87	1.54	2.64	

Lampiran 5

Hasil Transformasi Data Interval Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Responden	Butir Soal							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1.44	2.93	2.93	1.44	2.93	1.44	1.44	14.55
2	1.44	2.93	1.44	1.44	1.44	1.4	1.44	11.53
3	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.08
4	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.08
5	2.93	2.93	1.44	1.44	2.93	2.93	1.44	16.04
6	2.93	2.93	2.93	1.44	1.44	1.81	1.44	14.92
7	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.08
8	2.93	2.93	2.93	2.93	2.93	2.93	2.93	20.51
9	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.08
10	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.08
11	1.44	1.81	1.44	1.81	1.44	1.44	1.81	11.19
12	1.44	2.93	1.44	1.44	2.93	2.93	2.93	16.04
13	2.93	2.93	1.44	1.44	2.93	2.93	1.44	16.04
14	1.44	2.93	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	11.57
15	1.44	2.93	1.44	1.44	2.93	1.44	1.44	13.06
16	1.44	2.93	1.44	1.44	2.93	1.44	1.44	13.06
17	1.44	1.44	1.44	1.44	2.93	1.44	1.44	11.57
18	1.44	1.44	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	10.45
19	1.44	1.44	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	10.45
20	1.44	1.44	1.81	1.81	1.44	1.44	1.44	10.82
21	1.44	1.81	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	10.82
22	1.44	1.44	1.81	1.81	1.44	1.44	1.44	10.82
23	1.44	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	1.44	10.45
24	1.81	1.44	1.81	1.81	1.44	1.44	1.44	11.19
25	1.81	2.93	1.81	1.81	1.44	1.44	1.44	12.68
26	1.44	2.93	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	11.94
27	1.81	1.81	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	11.19
28	1.81	1.81	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	11.19
29	1.81	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	10.45
30	1.81	1.44	1.81	1.81	1.81	1.44	1.44	11.56
31	1.81	1.44	1.81	1.81	1.44	1.81	1.81	11.93
32	1.81	1.44	1.81	1.81	1.81	1.81	1.81	12.30
33	1.81	1.44	1.44	1.81	1.44	1.44	1.44	10.82

34	1.44	2.93	2.93	1.44	2.93	1.44	1.44	14.55
35	1.44	2.93	1.44	1.44	2.93	1.44	1.44	13.06

**Hasil Taransformasi Data Interval
Variabel Kompetensi Karyawan**

Responden	Butir Soal							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1.30	1.30	3.06	1.30	1.30	1.30	1.30	10.86
2	1.30	1.30	1.30	1.50	1.30	1.30	1.30	9.3
3	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.10
4	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
5	1.30	3.06	1.30	1.30	1.30	3.06	1.30	12.62
6	1.30	1.30	1.30	1.50	1.50	1.30	1.30	9.5
7	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
8	3.06	3.06	1.30	3.06	1.30	3.06	3.06	17.9
9	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
10	3.06	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	10.86
11	1.30	1.30	1.30	1.30	1.50	1.30	1.30	9.3
12	3.06	1.30	1.30	1.30	1.30	3.06	3.06	14.38
13	3.06	1.30	3.06	1.30	1.30	1.30	3.06	14.38
14	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.10
15	1.30	3.06	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	10.86
16	1.30	3.06	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	10.86
17	1.30	3.06	1.30	1.50	1.30	1.30	1.30	11.06
18	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	3.06	10.86
19	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
20	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
21	1.30	1.30	1.50	1.50	1.30	1.50	1.50	9.9
22	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.1
23	1.30	1.30	1.50	1.30	1.30	1.30	1.50	9.5
24	1.30	1.50	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.3
25	1.30	1.30	1.50	1.30	1.30	1.30	1.50	9.5
26	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.50	9.30
27	1.30	1.30	1.50	1.50	1.30	1.30	1.30	9.50
28	1.30	1.30	1.50	1.50	1.50	1.30	1.30	9.70
29	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	9.10
30	1.30	1.50	1.30	1.30	1.50	1.50	1.30	9.70
31	1.30	1.30	1.50	1.30	1.30	1.50	1.30	9.50

30	1.87	1.54	1.87	1.87	1.87	1.54	1.54	12.10
31	1.87	1.54	1.87	1.87	1.54	1.87	1.87	12.43
32	1.87	1.54	1.87	1.87	1.87	1.87	1.87	12.76
33	1.87	1.87	1.54	1.87	1.54	1.54	1.54	11.77
34	1.54	2.64	2.64	1.54	2.64	1.54	1.54	14.08
35	1.54	2.64	1.54	1.54	2.64	1.54	1.54	12.98