

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PROMOSI JABATAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNASIONAL  
FINANCE) GROUP PASIR PENGARAIAN  
MENURUT EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Syariah dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

**PRASETIO AGRI MAI CANDRI**

**NIM : 12020517492**

**PROGRAM S1**

**PRODI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2025 M/1446 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan Judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP CABANG PASIR PENGARAIAN MENURUT EKONOMI SYARIAH ”**, yang ditulis oleh:

Nama : PRASETIO AGRI MAI CANDRI  
 NIM :12020517492  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 1 Januari 2025  
 Pembimbing II

Pembimbing I

ZURAIDAH, M. Ag  
 NIP. 197108131996032001

Dr. Syahpawi, S. Ag. M. Sh  
 NIP. 197303072007011032

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP PASIR PENGARAIAN MENURUT EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : Prasetio Agri Mai Candri  
 Nim : 12020517492  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 17 Januari 2025  
 Waktu : 07.30 WIB s/d selesai  
 Tempat : Ruang Auditorium (Gedung Dekanat Lt.3).

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 17 Januari 2025**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. Jenita, SE, M.M**

Sekretaris  
**Zilal Afwa Ajidin, SE., MA**

Penguji I  
**Dr. Muhammad Albahi, SE., M.Si. Ak**

Penguji II  
**Dr. Rustam, S.E, M.E, Sy**

Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M. Ag**

NIP. 19741006 200501 1 005



**SURAT PERNYATAAN**

**Saya yang bertandatangan di bawah ini :**

**Nama** : Prasetio Agri Mai Candri  
**NIM** : 12020517492  
**Tempat/ Tgl. Lahir** : Pasir Pengaraian/ 17 Mei 2001  
**Fakultas/Pascasarjana** : Syariah dan Hukum  
**Prodi** : Ekonomi Syariah

**Judul Skripsi :**

**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. FIF (Federal Internasional Finance) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah.**

**Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :**

- 1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.**
- 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.**
- 3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.**
- 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.**

**Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.**

**Pekanbaru, 22 Januari 2025  
 Yang membuat pernyataan**



**Prasetio Agri Mai Candri  
 NIM : 12020517492**

**• pilih salah satu sesuai jenis karya tulis**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang memperjualbelikan atau mempergunakan karya tulis ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

**Prasetio Agri Mai Candri (2024) : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. FIF (Federal Internasional Finance) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah**

penelitian ini di latarbelakangi karena masih belum efektifnya penempatan jabatan didalam PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Rumusan masalah dalam penelitian ini: Apakah penelitian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian dan bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian.

Penelitian ini dilakukan di PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian Jl Tuanku Tambusai Pematang Berangan Kec. Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF GROUP yang berjumlah 29 orang dengan 29 orang sampel dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, dengan mengambil 29 orang karyawan yang paling mudah dijumpai atau yang dijumpai secara kebetulan. Teknik pengumpulan data melalui studi observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya penulis menganalisa data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun langkah-langkahnya dengan cara mengumpulkan data untuk ditabulasikan, selanjutnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan hipotesis kemudian diolah dengan bantuan software SPSS 27.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,922 lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.367 (29:2) pada label signifikansi 5% ( $0,922 > 0.367$ ), maka terdapat hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja (X) terhadap (Y) promosi jabatan. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,851 artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh sebesar 85,1% terhadap promosi jabatan.

Tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawannya terhadap promosi jabatan belum sesuai dengan syariat islam. Karena islam mengajarkan bahwa amanat / janji wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur kita sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kepada kita beribu nikmatnya, diantara nikmat iman dan islam nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. FIF (Federal Internasional Finance) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah”**. Sholawat dan salam marilah kita limpahkan kepada ruh junjungan alam baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliah ke zaman ber ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya dan sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang menjadi bagian dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Kepada Orang tua Ayahanda Aripin Wiji dan Ibunda Martini, terimakasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, kepercayaan, serta yang selalu meridhoi dan mendoakan setiap langkah ananda untuk mencapai kesuksesan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc. Ak. CA selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah, serta staf Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Zul Ikromi, Lc, M.Sy selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan nasehat kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
6. Ibu Zuraidah, M.Ag dan Bapak Dr. Syahpawi.S.Ag.M.Sh selaku dosen pembimbing Skripsi, penulis ucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat.
8. Bapak Doli Tuah Dasopang selaku pimpinan PT.FIF GROUP Cabang Pasir Pengaraian,ibuk Deby selaku HRD, dan seluruh pihak PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian yang telah membantu pemberian data dan informasi dalam penulisan skripsi. Serta karyawan PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian, yang telah membantu penulis memberikan jawaban yang sebenar-benarnya dari pernyataan diangket penulis.
9. Kepada Bapak Ibuk Pihak pengelola perpustakaan fakultas syari'ah dan hukum serta pengelola perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
10. Kakak kandung tersayang, fitri anggraeni dan tiara indriyan deslani dan bang sabri yang telah mensupport dan selalu menemani penulis melengkapi hasil penelitian ini.
11. Paman dan Tante terima kasih yang senantiasa memberikan ilmu, nasehat dan menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
13. Kepada sahabat tercinta yang selalu menjadi semangat ; rudiansyah dalimunte, novita sari, hotma warida, mas maxi hariyanto, alga wahyudi, hendrik, yang selaku berjuang dari awal kuliah hingga bisa menyelesaikan perkuliahan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan sabar dan tekun .Dan tidak lupa pulak teman2 dari kkn hanifi, roby, wahid, diela, cintami.ireenza.Terima kasih untuk kita semua.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Apapun kontribusi yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang ikut serta dalam penulisan skripsi ini mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Do'a dan harapan penulis semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Demikianlah skripsi ini diselesaikan dengan semampu penulis, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, kepada Allah SWT penulis menyerahkan diri dan memohon pertolongan.

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh***

Pekanbaru, Desember 2024

Penulis,

**PRASETIO AGRI MAICANDRI**  
**NIM.12020517492**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kerangka Teoritis.....	11
1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	11
2. Promosi .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Teori.....	34
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Sumber Data.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisa Data.....	41
H. Teknik Penulisan.....	46



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
1. Sejarah Singkat .....	48
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3. Nilai-Nilai Perusahaan .....	49
4. Divisi-divisi Frontliner FIF GROUP .....	51
5. Produk-Produk .....	51
6. Skema Pembiayaan .....	53
7. Objek Pembiayaan .....	53
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	54
1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan .....	54
2. Karakteristis Responden.....	54
3. Analisis Tanggapan Responden .....	60
4. Analisis Data .....	68
5. Tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan dalam pandangan islam.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Table 1. 1	Data Pendidikan Karyawan PT.FIFGROUP .....	4
Table 1. 2	Jumlah Promosi Jabatan Karyawan Bidang Penagihan Kredit FIF Group Cabang Pasir Pengaraian Periode Tahun 2019-2024 .....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3. 1	Skala Linkert.....	41
Tabel 3. 2	Nilai Cronbachalpha .....	42
Tabel 4. 1	Tingkat Jabatan Responden .....	59
Tabel 4. 2	Tanggapan Responden pada Variable Prestasi Kerja .....	60
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden pada Variable Promosi Jabatan .....	64
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (X).....	69
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y).....	70
Tabel 4. 6	Alphacronbach’s .....	71
Tabel 4. 7	One-Sample Kolmogorow-Smirnov Test .....	72
Tabel 4. 8	Coefficients .....	73
Tabel 4. 9	Coefficients .....	76
Tabel 4. 10	Model Summary .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Teori .....	34
Gambar 4. 1	Skema Pembiayaan.....	53
Gambar 4. 2	Profil responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Gambar 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	55
Gambar 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Gambar 4. 5	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Gambar 4. 6	Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	58
Gambar 4. 6	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	59

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia menghadapi tantangan dalam menghadapi rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang menduduki peringkat 121 dari 185 negara pada indeks pembangunan. Rendahnya tingkat daya saing akan berdampak pada berbagai bidang. Ketersediaan sumber daya manusia memegang peranan penting; potensi tenaga kerja harus dimanfaatkan secara maksimal dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan output yang berkualitas.<sup>1</sup>

Seluruh pengendalian terhadap peralatan modern hanya dapat dikendalikan oleh manusia, maka peran tenaga kerja sangat penting untuk mencapai tujuan selain harus dipusatkan pada peralatan yang mutakhir.

Eksekusi dalam suatu perkumpulan merupakan respon terhadap tercapainya atau kecewanya tujuan otoritatif yang telah ditetapkan. Pameran buruh merupakan suatu hal yang tunggal, karena masing-masing perwakilan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan kewajibannya. Eksekusi yang hebat dan elit memerlukan energi yang sangat besar untuk mencapai tujuan hierarki, meskipun eksekusi yang rendah merupakan hambatan untuk mencapai tujuan hierarki, Organisasi memperoleh manfaat dari prestasi kerja pegawai yang tinggi karena akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sesuai pelaksanaan merupakan hasil

<sup>1</sup> Dzikra, F. M. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fif Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and ...* Volume.12, No. 4. h. 14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sungguh-sungguh baik dari segi kualitas maupun jumlah yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya.<sup>2</sup>

Kecerdasan, keterampilan, motivasi, persepsi peran, kondisi fisik seseorang, budaya kerja, dan faktor internal lainnya semuanya mempengaruhi prestasi kerja. Peraturan ketenagakerjaan, kebutuhan pelanggan, persaingan, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, perekonomian, perubahan tempat kerja, dan kondisi pasar merupakan contoh faktor eksternal. Lembaga pembiayaan pada dasarnya adalah suatu lembaga yang menyediakan pembiayaan atau dana untuk pembelian suatu barang yang pembayarannya dilakukan oleh konsumen secara mencicil atau berkala. Salah satu lembaga pembiayaan yang ada adalah PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian.<sup>3</sup>

Penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan ini dilakukan di PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu, di PT. FIF GROUP promosi jabatan dilakukan satu (1) tahun sekali. PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian adalah group manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan pembiayaan sepeda motor merk Honda dan layanan pembiayaan multi produk yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan modal yang baik di Indonesia.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Rusdy,. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai." *Didaktika: Jurnal Kependidikan ...* Volume. 9, No. 02: h. 90

<sup>3</sup> Nurhidayah, Elvinta Amalia, *sekolah tinggi, Ilmu Ekonomi, and Riwayat Artikel*.2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang."(2): h. 5.

<sup>4</sup> Deby, Karyawan PT. FIF Group Pasir Pengaraian, *wawancara*, Pasir Pengaraian, 2 November 2024.

Didalam PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian penempatan jabatannya masih belum efektif, karena masih terdapat karyawan sementara yang belum dipromosikan sesuai dengan kemampuan dan prestasi karya yang dimilikinya, seharusnya karyawan mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dimilikinya agar tercapai tujuan tujuan tertentu yang harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan.<sup>5</sup>

Perusahaan tidak akan maju jika tidak didukung oleh kinerja karyawan yang baik. kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Robbins dan Judge mengatakan bahwa suatu perusahaan dikatakan produktif bila dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dilakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Sebuah perusahaan dikatakan efektif ketika berhasil mencapai penjualan atau target pangsa pasarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor strategi organisasi, individu dan faktor lingkungan.<sup>6</sup>

Perusahaan yang menekankan keunggulan kompetitif pada kekuatan sumber daya manusia akan sangat memperhatikan organisasi perusahaan. Perusahaan berusaha menarik kandidat terbaik, menempatkan dalam perusahaan, dan berusaha membuat betah karyawan supaya karyawan dapat mengeluarkan potensi terbaiknya Langkah awal dalam menghasilkan

<sup>5</sup> Doli Tuah, Kepala Pimpinan PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian, wawancara, Pasir Pengaraian, 2 November 2024.

<sup>6</sup> Elvinta Amalia, Nurhidayah, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and riwayat Artikel.2023. “Pengaruh Kepuasan Prestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang.”(2): h. 53-67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru, Maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.<sup>7</sup>

Penempatan merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia. Penempatan merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditempatkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan penempatan. Proses penempatan sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan posisi karyawan baru atau lama. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan.<sup>8</sup>

**Table 1.1**  
**Data Pendidikan Karyawan PT.FIFGROUP**

NO	Jenjang pendidikan	Jumlah
1	Sma	16 orang
2	DIII	3 orang
3	SI	10 orang
<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>29 orang</b>

Sumber:Fifgroup2024

<sup>7</sup> Cut Elvina Astut, *Program Studi Administrasi Bisnis Fisip umusli* .(Volume 4,No.4, Desember 2021), h.20-29.

<sup>8</sup> Sumber:Fifgroup2024

Penilaian Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan, faktor motivasi, usaha lingkungan, faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja, dan faktor personal meliputi.<sup>9</sup>

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap karyawan itu sendiri seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dan menyenangkan pekerjaannya akan bekerja lebih semangat untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dalam bekerja. Selain itu juga kepuasan karyawan juga rendah, karena gaya kepemimpinan yang kurang baik membuat mereka merasa tidak nyaman dalam pekerjaan kepuasan kerja.<sup>10</sup>

Promosi adalah kenaikan jabatan karyawan dalam suatu bidang yang memberikan tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan tambahan kompensasi atau gaji, serta tunjangan-tunjangan lainnya. Promosi adalah pengembangan yang menguntungkan bagi pekerja atau karyawan yang tugasnya dianggap memuaskan oleh pihak yang berwenang. Mereka yang berprestasi harus diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.<sup>11</sup>

Promosi jabatan dalam Islam di atur dalam QS. Al-Anfal (8) :27

<sup>9</sup> Zahraini, ‘‘Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Umuslim’’ Volume 4., No.4., (Desember2021) h. 20-29.

<sup>10</sup> Romadon, T., Nandang, N., & Apriani, Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1),h. 807.

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 808.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٦٧﴾

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.*<sup>12</sup>

**Table 1.2**  
**Jumlah Promosi Jabatan Karyawan Bidang Penagihan Kredit FIF**  
**Group Cabang Pasir Pengaraian Periode Tahun 2019-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Target Promosi Jabatan %	Jumlah Promosi Jabatan orang	Presentase Realisasi Promosi Jabatan %
1.	2019	35	3%	3	8,57
2.	2020	37	3%	3	8,10
3.	2021	32	3%	3	9,3
4.	2022	33	3%	3	9,6
5.	2023	31	3%	3	10,3
6.	2024	29	3%	3	8,7

Sumber:Fifgroup2024

Kinerja seorang karyawan dievaluasi oleh atasannya dan unit biro yang bertugas memproses kegiatan administrasi kepegawaian.Promosi jabatan memegang peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi impian yang selalu dinanti, sehingga hal ini berpengaruh penting terhadap komitmen kerja. Promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan atas kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya selain kepemimpinan dan insentif. Promosi juga memberikan dampak yang signifikan. Pegawai atau karyawan akan bekerja lebih giat, disiplin dan bergairah, serta berhasil sehingga tujuan perusahaan atau instansi tercapai

<sup>12</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qura'n Terjemahnya*, (Jakarta : Laznah Pentasihan Mushaf Al-qur'an, 2019 h. 180.

semaksimal mungkin. Promosi terjadi apabila seseorang dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat struktur hirarkinya lebih tinggi, dan gajinya lebih tinggi.<sup>13</sup>

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam dengan judul bagaimana pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah.

### **B. Batasan Masalah**

Agar masalah tidak menyimpang dari topik maka penulis memberikan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis mengambil beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian yaitu :

1. Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian?

<sup>13</sup> Alisha Maisan Falah Hani Gita Ayuningtias, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ", *Jurnal mitra manajemen* Vol. 4 No.6 (2020), h. 48.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian?

#### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian
- b. Untuk menjelaskan tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian

##### 2. Manfaat Penelitian

###### a. Secara Teoritis

Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan alat ukur untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan.

###### b. Secara Praktis

Dapat memberikan data serta informasi mengenai pengaruh penilaian kepuasan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (*Federal Internasional Finance*) Group Pasir Pengaraian Menurut Ekonomi Syariah.

- c. Secara Akademis
  - 1) Memberikan informasi yang berguna bagi pihak akademis baik itu tenaga kerja maupun bagi mahasiswa, serta hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
  - 2) Sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.

#### E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami pembahasan penulisan ini dan mendapatkan gambaran utuh dan terpadu, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

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

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang di lakukan, promosi jabatan serta indikator

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data, instrument penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil penelitian yang berisi tentang pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF (Federal Internasioanal Finance) Group Pasir Pengaraian

#### **BAB V : KESIMPULAN & SARAN**

Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sufiyati, Dewi, and Susanti menjelaskan bahwa sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya itulah yang menentukan kepuasan kerja, yang ditentukan oleh penilaian pekerja terhadap situasi kerjanya. Kebahagiaan dan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya juga termasuk dalam definisi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, dan kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi. Ketika tindakan dipersepsikan sesuai dengan keinginan atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Disposisi seorang spesialis yang terpenuhi dengan pekerjaannya tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan pelaksanaan kerjanya.<sup>14</sup>

Menurut Sutrensno, bahwa Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan tugas atau aktivitas kerjanya dengan baik.<sup>15</sup> Prestasi kerja merupakan hal-hal yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja sangat berguna untuk

<sup>14</sup> Sufiyati, Sofia Prima Dewi, and Merry Susanti. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Bina Manajemen* 11(1): h. 290–312.

<sup>15</sup> Moehammad Lutfi, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayatcabang Bojonegoro*. (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.2019), h. 28.

perusahaan dalam mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja sangat banyak memiliki kegunaan salah satunya dalam promosi jabatan.

Sufiyati Kinerja seorang pegawai di tempat kerjanya diukur dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Eksekusi spesialis harus dilihat dari apakah hasil yang didapat sesuai pedoman hierarki. Pemeriksaan pelaksanaan yang representatif diharapkan oleh asosiasi. Evaluasi memberikan umpan balik kepada pekerja atas upaya mereka. Kritik ini bermanfaat untuk meningkatkan atau memperluas kinerja kerja dan mendorong buruh. Biasanya, tiga indikator digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan: kualitas kerja, jumlah pekerjaan dan kapasitas bekerja sama.<sup>16</sup>

#### a. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya.

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Badriyah adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi
- 2) Pengembangan Tujuan Organisasi Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti ditinjau dari berbagai

<sup>16</sup> Sufiyati, Sofia Prima Dewi, and Merry Susanti. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Bina Manajemen* 11(1) :h. 290–312.

<sup>17</sup> Nadila Ashar "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Luwu Utara" Univesritas Muhammadiyah Palopo (2019) h.7

perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu:

- a) Perbaikan Prestasi Kerja.
- b) Penyesuaian Kompensasi.
- c) Keputusan Penempatan.
- d) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
- e) Perencanaan dan Pengembangan an Karir.
- f) Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
- g) Ketidakakuratan Informasi.
- h) Kesalahan Desain Pekerjaan.
- i) Kesempatan Kerja Yang Adil.
- j) Tantangan Eksternal.

Adapun manfaat dari appraisal performance (penilaian kinerja) diantaranya:<sup>18</sup>

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Dengan penilaian prestasi kerja akan memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja;
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja akan membantu bagian pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk-bentuk kompensasi yang lain.

<sup>18</sup> Linawati, "Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal)", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume, 4. No. 1., (2020), h. 71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering kali merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi kerja yang baik merupakan pencerminan potensi yang harus selalu dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu Mendeteksi penyimpanganpenyimpangan proses staffing. Prestasi kerjayang jelek atau baik mencerminkan kelemahan atau kekuatan prosedur staffing departemen personalia.
- 6) Melihat ketidak akuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan- keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- 7) Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yangjelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja akan banyak membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 8) Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal yang diambil tanpa diskriminasi.
- 9) Melihat tantangan-tantangan internal, terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah pribadi lainnya. Adanya penilaian prestasi kerja, departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karya.
- 10) Hasil dari penilaian prestasi kerja yang terdokumentasi ini yang paling banyak digunakan untuk kebutuhan rewards financial, promosi, mutasi dan demosi, serta untuk pelatihan, perencanaan SDM seperti proyeksi jumlah dan mutu karyawan yang dibutuhkan.

#### **b. Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam**

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja karyawannya

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai.<sup>19</sup> Selain itu dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat hasil kerja karyawan tersebut. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>20</sup> Hal ini didukung dengan firman Allah SWT. dalam al-Qur'an surat Alam Nasyrah ayat 6-8

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya : “*Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruskan bekerja keras (untuk kebajikan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*”<sup>21</sup>

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Kemudian ayat yang lain terkait dengan kinerja terdapat dalam al-Qur'an surat at-Taubah ayat 105 yang berbunyi<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Monica Damayanti, “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampaung, 2021), h. 6-7

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 7.

<sup>21</sup> kementerian agama RI, *op. cit.*, h. 596.

<sup>22</sup> *Ibid*. h. 7.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*<sup>23</sup>

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:<sup>24</sup>

#### 1) Motivasi

Adalah keadaan atau emosional seseorang yang mendorong dirinya untuk berkerja memenuhi tugas, target, tujuan dengan baik dan sungguh- sungguh.<sup>10</sup>Berdasarkan perilaku pekerja motivasi dibagi menjadi dua, yaitu: Motivasi Intrinsik, terdiri; Pekerjaan itu sendiri (the work it self), Kemajuan (advancement), Tanggung jawab (responsibility). Penghargaan (recognition). Pencapaian (achievement).Motivasi Ekstrinsik, terdiri; Administrasi dan kebijakan perusahaan., Penyeliaan, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja.

#### 2) Kepuasan Kerja

Yaitu sikap emosional seseorang yang muncul karena adanya kecintaan terhadap kerja dan banyaknya yang diterima. Ada

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 203.

<sup>24</sup> Linawati, *op. cit.*, h. 63.

lima karakteristik kerja yang dapat memotivasi karyawan dalam mendapat kepuasan kerja, yaitu :

- a) Ketrampilan, merupakan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.
- b) Identitas tugas, yaitu suatu hasil nyata dari sebuah pekerjaan.
- c) Signifikansi tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan bermanfaat bagi perusahaan dan semua orang.
- d) Otonomi, yaitu tingkat kebebasan dan keleluasaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e) Umpan balik, yaitu suatu kegiatan untuk memperoleh informasi

### 3) Tingkat Stress

Yaitu reaksi terhadap situasi maupun bukan situasi itu sendiri. Stress biasanya disebabkan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Penyebab terjadinya stress yaitu on the job seperti persaingan kerja, tugas menumpuk. dan off the job seperti: masalah keluarga

### 4) Kondisi Fisik Pekerja

Kenyamanan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja.

### 5) Sistem kompensasi dan desain pekerjaan

Suatu balas jasa yang diterima karyawan atas jerih payah dalam bekerja. Menurut pendapat lain ada beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## a) Inisiatif

Yaitu suatu hal yang keluar dari diri seseorang untuk menghasilkan yang lebih baik

## b) Etos kerja

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan.ada beberapa konsep dalam Islam.Pertama; Kesatuan merupakan konsep yang menyelaraskan antara agama,ekonomi dan negara. Kedua; keadilan, berlaku adil terhadap semua orang baik atasan maupun bawahan. Ketiga; kehendak bebas, bisa bertindak tanpa ada paksaan maupun tekanan. Keempat; Tanggung jawab, bekerja dan bertindak apapun apapun harus bisa dipertanggung jawabkan. Kelima; Kebajikan (Ihsan), berbuat baik terhadap semua orang.

## c) Kemampuan (ability)

Yaitu suatu kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita knowledge & skill).

## d) Pengalaman kerja

Yaitu proses yang di hasilkan dari berbagai pekerjaan.

## e) Jabatan

Jabatan atau golongan seseorang bisa menjadi salah satu indicator penilaian prestasi kerja.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## f) Masa Kerja

Jumlah seberapa lama dalam bekerja dapat menentukan prestasi kerja seseorang.

## g) Pendidikan

Latar belakang pendidikan dari lulusan sekolah dasar sampai perguruan tinggi dirasa dapat menjadi penilaian tersendiri.

## h) Sikap

Kepribadian, tingkah laku seseorang dalam bekerja bisa menjadi nilai plus minus dalam bekerja.

#### d. Hambatan atau Masalah-Masalah dalam Penilaian Prestasi Kerja

Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian prestasi kerja adalah tentang keabsahannya. Dimana keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila sesuai prosedur dan SOP perusahaan. Biasanya perusahaan akan memberikan sistem penilaian prestasi kerja seperti:<sup>25</sup>

- 1) Keputusan dibidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
- 2) Proses pemilihan hendaknya seragam untuk semua pegawai
- 3) Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai
- 4) Pegawai diberikan kesempatan untuk menyetujui atau tidak menyetujuinya.

<sup>25</sup> *Ibid.* h. 72.

- 5) Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat dan sistematis. Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.

Hambatan lain menurut Agus Dharma antara lain:<sup>26</sup>

- 1) Akibat tidak seimbang antara pekerjaan satu dengan yang lain, di bidang tertentu bagus, tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya.
- 2) Kecenderungan menilai rata-rata. Memberikan nilai rata-rata lebih mudah dari pada menilai memuaskan, Sedang dan dibawah rata-rata.
- 3) Kecenderungan menilai rata-rata. Memberikan nilai rata-rata lebih mudah dari pada menilai memuaskan, Sedang dan dibawah rata-rata.
- 4) Kekakuan kemurahan hati. Terkadang supervisor puas dan tidak pernah puas atas kinerja karyawan.
- 5) Peristiwa akhir-akhir ini. Apabila supervisor tidak memiliki catatan atas perilaku kerja karyawan, hal-hal yang terakhir mempengaruhi penilaian kinerja.
- 6) Akibat penilaian sebelumnya. Jika karyawan sebelumnya mendapat penilaian yang bagus, kemungkinan akan sama, sekalipun kinerjanya saat ini tidak bagus
- 7) Pertemanan. Hubungan pertemanan dengan bawahan biasanya lebih disukai dari pada yang lain.

---

<sup>26</sup> *Ibid.* h. 73.

- 8) Akibat perbandingan. Menilai karyawan satu denganlain, bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.
- 9) Kesan pertama. Kesan yang ditimbulkan karyawan pada minggu-minggu pertama masa kerja mereka dapat berlangsung lama dan ini dapat mempengaruhi cara supervisor menilai kinerja mereka.
- 10) Sama dengan saya. Supervisor cenderung menilai lebih baik karyawan yang mempunyai sikap dan latar belakangnya serupa dengan mereka

## 2. Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan pegawai pada suatu bidang yang disertai tanggung jawab lebih, prestasi, fasilitas, status lebih tinggi, tambahan kompensasi atau gaji, dan fasilitas lainnya. Kemajuan merupakan peningkatan yang bermanfaat bagi buruh atau wakil yang kewajibannya dianggap baik oleh para ahli. Orang-orang yang berhasil seharusnya diberi kewajiban dan wewenang yang lebih besar. Pameran yang representatif dinilai oleh atasannya dan unit kewenangan yang bertanggung jawab menangani latihan organisasi fakultas<sup>27</sup>

Salah satu tanggung jawab manajemen seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan adalah melaksanakan promosi jabatan. Dengan adanya kenaikan pangkat diharapkan mereka tetap berpegang pada paradigma kepangkatan dalam pelayanan dan terhindar dari status

<sup>27</sup> Nurhidayah, Evinta Amalia, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and Riwayat Artikel. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang *Tata Ruang Kota Semarang*." (2): h. 53–67.

kekerabatan, yang berakibat pada kesenjangan pekerjaan dan jabatan yang ditempati oleh individu yang memiliki kepentingan individu dibandingkan pegawai yang dipromosikan.

Promosi terjadi ketika seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hirarki yang lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih tinggi, sedangkan promosi adalah ketika seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan bayaran, tanggung jawab, dana, atau level yang lebih tinggi. Biasanya diberikan sebagai hadiah atau penghargaan (reward system) atas usaha dan prestasi yang telah dicapai sebelumnya. Akibatnya, muncullah masalah: Kapan para pengambil keputusan dapat membedakan secara obyektif antara personil yang kuat dan yang lemah. Menurut Nurhidayah prinsip manusia dalam struktur hirarkis cenderung untuk terus meningkatkan kompetensinya.<sup>28</sup>

#### a. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Mualimah dan Yusuf terdapat beberapa indikator promosi jabatan antara lain:<sup>29</sup>

##### 1) Pengalaman

Promosi ini biasanya lebih mengutamakan karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih lama, karena karyawan yang

<sup>28</sup> Nurhidayah, Evinta Amalia, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and Riwayat Artikel. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang." (2): h. 53–67.

<sup>29</sup> Vivi Alnuvia Bangun, "Hubunga Antara Promosi Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Pada Keryawan Tetap Pt. Kereta Api Indonesia Perserodivisi Regional Sumatera Utara", (Universitas Medan Area Medan), h. 19-20.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki masa kerja yang lama tentunya memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada karyawan yang baru.

## 2) Keterampilan

Promosi ini lebih mengutamakan karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menduduki posisi jabatan pada tempat karyawan tersebut bekerja. Keterampilan yang dimaksud yaitu kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

## 3) Gabungan antara pengalaman dan keterampilan

Promosi ini didasarkan pada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

### **b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Nilasari mengungkapkan beberapa faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan untuk promosi jabatan yaitu.<sup>30</sup>

#### 1) Performa

Waktu yang tepat untuk promosi jabatan adalah saat karyawan sudah dievaluasi performanya dalam periode waktu tertentu.

<sup>30</sup> *Ibid*, h. 18.

## 2) Lama kerja

Promosi juga bisa dilakukan atas dasar lamanya kerja seorang karyawan. Karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama pantas untuk dinaikkan jabatannya.

## 3) Jasa dan kemampuan

Jasa dan kemampuan dari individu karyawan bisa menjadi alat untuk mengukur apakah promosi perlu dilakukan atau tidak.

## 4) Kualifikasi teknis dan pendidikan

Kualifikasi teknis dan pendidikan juga menjadi alat ukur atau alat bantu untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.

## 5) Taksiran potensi

Potensi yang dimiliki seseorang untuk masa depan dapat menjadi landasan untuk keputusan dilakukannya promosi.

## 6) Jarak antara promosi karyawan

Lama promosi terakhir yang diterima karyawan bisa menjadi pertimbangan untuk dilakukannya promosi lagi bagi karyawan tersebut.

## 7) Pelatihan

Jumlah pelatihan yang diterima karyawan atau tingkatan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan bisa menjadi faktor untuk dilakukannya promosi.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### c. Dasar Dasar Promosi Jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus ada menetapkan dasar-dasarnya terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan di promosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yg lebih tinggi. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan adalah :<sup>31</sup>

- 1) Pengalaman. Yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
- 2) Kecakapan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang bisa di pertanggung jawabkan.
- 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan. Yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan dipromosikan. cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling pengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman dan kecakapan saja dapat di atas.

<sup>31</sup> <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/04/dasar-dasar-promosi-jabatan/> diakses pada tanggal 27 November 2024.

#### d. Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi, terdapat 4 (empat) jenis promosi jabatan diantaranya: temporary promotion; permanent promotion; small scale promotion; dan dry promotion. Menurut Hasibuan, terdapat beberapa tujuan promosi jabatan diantaranya:<sup>32</sup>

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan yang optimal perusahaan.

<sup>32</sup> Faroman syarief et.al, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kualitas Terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 11, No. 2., (2021). h. 210-211

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Adalah untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, delapan adalah karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat serta produktivitasnya.
- 9) Mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi para pelamar untuk memasukkan lamarannya dan kesepuluh adalah promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

#### e. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan pegawai, organisasi harus mempunyai syarat syarat tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua pegawai, agar mereka mengetahui secara jelas. Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan meliputi hal-hal berikut:<sup>33</sup>

- 1) Mempunyai kejujuran yang tinggi Pegawai harus jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjianperjanjian dalam melaksanakan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan

<sup>33</sup> Zalmiaty. Ak, “Pengaruh Disiplin, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Maros”, (Universitas Bosowa Makassar 2020), h. 32.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

- 2) Mempunyai disiplin kerja yang baik Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang berlaku baik peraturan secara lisan maupun tertulis maupun kebiasaan-kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.
- 3) Memiliki prestasi kerja yang baik Pegawai mampu mencapai hasil kerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya serta harus bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
- 4) Mampu bekerja sama Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antar semua pegawai.
- 5) Kecakapan Pegawai harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugastugasnya pada jabatan tersebut. Bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.
- 6) Loyalitas terhadap organisasi Pegawai harus loyal dalam membela organisasi dari tindakan yang dapat merugikan organisasi. Ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menunjukkan bahwa adanya partisipasi aktif pegawai terhadap organisasi.

- 7) Mempunyai jiwa kepemimpinan Pegawai harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personal authority yang tinggi dari para bawahannya.
- 8) Komunikatif Pegawai harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.
- 9) Pendidikan yang sesuai dengan jabatan Pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

#### f. Jenis Jenis Promosi Jabatan

Adapun jenis-jenis promosi jabatan menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

- 1) Jabatan sementara (tempory promotion), promosi ini adalah bersifat sementara, ini bisa tercipta karena orang yang menduduki jabatan tersebut mengikuti pendidikan atau latihan untuk sementara waktu, apabila orang tersebut kembali dari jabatan, kembali akan menduduki jabatan tersebut.

<sup>34</sup> *Ibid.* h. 31.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Promosi tetap (permanent promotion), perubahan posisi jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan sipat promosi ini tetap.
- 3) Promosi skala kecil (small scale promotion),perubahan posisi jabatan seseorang, dimana jabatan tidak membutuhkan keterampilan atau persyaratan jabatan yang tinggi dan tanpa tingkat wewenang dan tanggung jawab serta tanpa kenaikan gaji.
- 4) Promosi kering (dry promotion ), perubahan posisi seseorang ke jabatan yang lebih tinggi dimana sifat dan tanggung jawab serta prestasi pegawai tersebut meningkat akan tetapi kenaikan ini tidak menaikkan gaji.

Dengan demikian jenis-jenis promosi jabatan tersebut pada dasarnya muncul dari tujuan diadakannya promosi jabatan itu sendiri, sehingga terkadang muncul suatu kenyataan bahwa jabatan seseorang di promosikan tetapi status dan pangkat pegawai tersebut tidak berubah, yang berubah jabatannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Metode penelitian	Persamaan dan perbedaan	Hasil penelitian
1	Vivi Alunuvia Bangun (2023), Hubungan Antara Promosi Jabatan Dgn Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara	Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif korelasional	Memiliki persamaan pengaruh penilaian kepuasan prestasi terhadap promosi jabatan sedangkan perbedaannya terletak pada time series dan lokasi penelitian.	Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2	Sufiyati, et.al (2022), "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja.	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif	Memiliki persamaan pengaruh penilaian kepuasan prestasi terhadap promosi jabatan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel, time series dan lokasi penelitian.	Gaya kepemimpinan struktural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen
3	Monica Damayanti, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (2021)	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif	Memiliki persamaan pengaruh penilaian kepuasan prestasi terhadap promosi jabatan sedangkan	Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPRS Bandar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Metode penelitian	Persamaan dan perbedaan	Hasil penelitian
			perbedaannya terletak pada variabel, time seris dan lokasi penelitian.	Lampung.
4	(Saing et al., 2021) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif	Memiliki persamaan pengaruh penilaian prestasi terhadap promosi jabatan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel, time seris dan lokasi penelitian	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan secara bersama-sama atau simultan variabel Promosi Jabatan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5.	(Mantouw, 2022) Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung	Jenis Penelitian Ini Menggunakan Kuantitatif Dan Menggunakan Regresi Linear	Memiliki persamaan Pengaruh Penilaian Kepuasan Prestasi Terhadap Promosi Jabatan Sedangkan Perbedaannya Terletak Pada Variabel, Time Seris Dan Lokasi Penelitian	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, artinya semakin tinggi dan rendah Mutasi akan mempengaruhi tingkat Promosi Jabatan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini yaitu menggambarkan adanya hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah penilaian kepuasan prestasi kerja terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan.



Gambar 2. 1 Keranga Teori

### D. Hipotesis

Hipotesis ini merupakan pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih harus diuji lebih dulu atau karenanya masih bersifat sementara atau dugaan awal.<sup>35</sup> Dengan kata lain hipotesis ialah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian mencoba untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan posisinya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi dapat juga dikatakan tidak sebagai kebenaran.

$H_0$  : Diduga tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja karyawan dan secara parsial terhadap promosi jabatan.

<sup>35</sup> Rachmat Kriyanto, *Teknik Praktik Riset Komunikasi*, (Jakarta : Kencana Premada Media Group, 2006), h. 28.

- Ha<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja karyawan secara parsial terhadap promosi jabatan.
- H<sub>02</sub> : Diduga tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja karyawan dan secara simultan terhadap promosi jabatan.
- Ha<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja karyawan dan secara simultan terhadap promosi jabatan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Sifat Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat komparatif (perbandingan). Yaitu perbandingan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.<sup>36</sup>

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan<sup>37</sup>

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengambil lokasi penelitian di PT.FIF (Federal Internasional Finance) Group Pasir Pengaraian. Alasan penelitian ini karena PT. FIF GROUP Pasir Pengarayain merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang pembiayaan yang memiliki sumberdaya manusia yang harus diperhatikan kinerjanya dengan melaakukan umpan balik terhadap karyawan agar selalu meningkatkan kinerja yang baik

<sup>36</sup> Sandu siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2005), h. 17.

<sup>37</sup> *Ibid.*, h. 18.

sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya selain itu juga memudahkan penulis untuk mendapatkan data.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian Menurut Suharsimi Arikunto mendefinisikan subjek penelitian sebagai benda, hal, atau orang yang menjadi tempat data di mana variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan.<sup>38</sup> Subjek pada penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan pada PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian.
2. Objek Penelitian Objek penelitian adalah sesuatu yang diteliti yang dapat berupa benda atau orang, yang dapat memberikan data-data penelitian.<sup>39</sup> Objek penelitian ini adalah pengaruh penilaian perstasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Margono populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan-hewan, tumbuh-tumbuhan, gejalagejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian data yang dikumpulkan sehingga hasil penelitian pun tidak memiliki kualitas yang baik, tidak representatif, dan tidak memiliki daya generalisasi yang baik.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antarsari Press, 2011), h.

61

<sup>39</sup> Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum*, (Yogyakarta:CV Budi Ytama, 2021), h. 88

<sup>40</sup> Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2017), h.1

Pemahaman peneliti mengenai populasi dan sampel merupakan hal yang esensial karena merupakan salah satu penentu dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan sumber data karyawan PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian 2024 jumlah karyawan adalah 29 sedangkan responden yang digunakan adalah seluruh jenjang pendidikan yang terdiri dari lulusan SMA: 16 orang, dan lulusan DIII: 3 orang, S1: 10 orang,

## 2. Sampel

Menurut Husain dan Purnomo sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling.<sup>41</sup> Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dalam penelitian. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel<sup>42</sup>, hal ini untuk menentukan secara tepat keadaan populasi yang jumlahnya sedikit. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dari teknik sampling yaitu non probability sampling dengan menggunakan total sampling jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh penilaian kerja karyawan yang dapat diangkat sebagai promosi jabatan pada PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian tahun 2024 yang berjumlah 29 orang.

## E. Sumber Data

Sumber data sangat ditentukan oleh metodologi riset kuantitatif adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan:

<sup>41</sup> *Ibid. h. 362.*

<sup>42</sup> Sugiono, *Metedologi Penelitian*, (Jakarta: Alfabeta, 2019), h. 119.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date.<sup>43</sup> Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu. Ada dua metode yang digunakan untuk pengumpulan data primer, yaitu melalui survei dan observasi.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).<sup>44</sup> Data sekunder umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Observasi

Observasi merupakan proses peninjauan yang dilakukan secara kompleks dengan mengamati objek-objek disekitar kita dengan

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, h.58

<sup>44</sup> *Ibid.*, h.58

pancaindra. Dengan demikian obeservasi ialah suatu pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, mengenai suatu fenomena yang terjadi dilingkungan sekitar hasil ini dapat dilakukan pencatatan. Ini dapat diartikan pengalaman serta penulisan secara sistematis mengenai fenomena yang terlihat pada objek penelitian.<sup>45</sup> peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan pada PT.FIF GROUP dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, khususnya yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan PT.FIF GROUP Kota pasir pengaraian.

## 2. Wawancara

Wawancara Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data terhadap narasumber/sumber data.<sup>46</sup> Penelitian ini yang di wawancara adalah pimpinan dan karyawan yang ada di PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian.

## 3. Angket

Angket merupakan prosedur pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden untuk dibalas.<sup>47</sup> Survei digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>45</sup> Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum*, (Yogyakarta:CV Budi Ytama, 2021), h.218-

<sup>46</sup> Erga Trivaika, Mamok Andri Senubekti, "Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi", *Jurnal Nuansa Informatika*, Volume, 16. Nomor 1, Januari (2022), h. 34

<sup>47</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 142

untuk memperoleh data dari responden (karyawan) yang terdiri dari pertanyaan. Untuk menyampaikan informasi kuantitatif berupa angka, instrumen jajak pendapat yang digunakan dalam penelitian harus menggunakan skala. Jajak pendapat dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Dengan penetapan skor dari jawaban kuisisioner yang digunakan sebagai bentuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut.<sup>48</sup>

**Tabel 3. 1**  
**Skala Linkert**

Kode	Jenis jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## G. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Intrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuestioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.<sup>49</sup> Kemudian diolah dengan bantuan software SPSS 26 dan hasilnya disajikan dalam tabel singkat.

<sup>48</sup> Pinton Setya Mustafa, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2020), h. 62

<sup>49</sup> Ratna Wijayanti Daniar Paramita, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Lumajang: STIE Widyagama Lumajang, 2015) h. 60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Apabila  $r$  hitung  $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.  
Namun  $r$  hitung  $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $r$  tabel, tetapi berganda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuestioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reablilitas adalah menggunakan untuk menguji reabilitas adalah menggunakan rumus Cronbach Alpha. Untuk mengetahui instrument yang diuji reliable atau tidak, dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien alpha dengan  $r_{tabel}$  pada  $n - 2 : a$  0,1. Jika koefisien alpha  $> r_{tabel}$  (n-2; 0,1) berarti instrumen tidak reliabel. Batasan skor reliabilitas Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut.<sup>50</sup>

**Tabel 3. 2**  
**Nilai Cronbachalpha**

Skor	Reliabilitas
0,20	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,00	Sangat tinggi

<sup>50</sup> Kadir, Statistika Terapan (*Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan SPSS Dalam Penelitian*), (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015) h. 161-162

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan bahwa frekuensi data hasil penelitian benar-benar berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan terhadap data post-test terhadap kelompok eksperimen dan kontrol untuk mengetahui data dari sampel yang berdistribusi normal atau tidak. Dimana uji normalitas menjadi syarat untuk melakukan uji t-test independent agar mengetahui data sampel yang harus berdistribusi normal.

## 2. Uji Model Regresi

Istilah regresi pertama kali diperkenalkan oleh prancis galton dalam artikelnya “family likeness in stature” pada tahun 1886, studinya ini menghasilkan apa yang dikenal dengan hukum regresi universal yang tingginya anggota suatu masyarakat tidak mengalami perubahan yang besar sekali antar generasi. Hal ini dijelaskan galton pada fakta yang memperlihatkan adanya kecenderungan mundurnya (regress) tinggi rata-rata anak dari orang tua dengan tinggi tertentu menuju tinggi rata – rata seluruh anggota masyarakat.tetapi istilah regresi telah diberikan makna yang dari rata-rata nilai variabel tergantung dengan diketahuinya nilai variabel bebas.

Analisis regresi adalah teknis analisis yang mencoba menjelaskan bentuk hubungan antara peubah-peubah yang mendukung sebab akibat.prosedur analisisnya didasarkan atas distribusi probabilitas bersama peubah-peubah,bila hubungan ini dapat dinyatakan dalam persamaan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

matematik, maka kita dapat memanfaatkan untuk keperluan keperluan lain misalnya peramalan. Tujuan utama dari analisis regresi adalah mendapatkan estimasi (ramalan) dari suatu variabel lain yang diketahui. Analisis regresi mempunyai dua jenis pilihan yaitu regresi linear dan regresi non linear.

a. Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis Regresi Linear sederhana Menurut Sugiono: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka tepenurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai

Berdasarkan mode rumus Regresi linear sederhana diatas maka dalam penelitian ini, diturunkan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

- Y = promosi jabatan
- $\alpha$  = constant
- $\beta$  = koefisien *arah regresi linear*
- X = penilaian prestasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Parsial (T)

Uji ini merupakan yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing masing koefisien regresi berganda signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk mengkaji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individu dapat dilihat hipotesis berikut:

- 1) Jika nilai  $Sig < 0,05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>51</sup>

#### b. Uji Simultan (F)

Uji F- statistik dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Dalam uji ini tingkat yang signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) yang artinya resiko kesalahan pengambilan keputusan adalah 0,05. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. secara bersama-sama terdapat hipotesis dari uji F sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> Irawan Jati Kusumo dan Etna Nur Afri Yuyetta, Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan tekanan waktu terhadap kualitas audit, dalam *jurnal Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume 8, No.1. (2018). h. 6.

1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{statistik} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{statistik} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Gozali, koefisien determinasi (R) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen.<sup>52</sup>

### H. Teknik Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penulisan sebagai berikut:

1. Deskriptif yaitu suatu uraian penulisan yang menggambarkan sesuatu berdasarkan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, kemudian dianalisa dari data yang ada untuk dijadikan kesimpulan
2. Induktif yaitu pengumpulan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diambil kesimpulannya secara umum

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, h.7

3. Deduktif yaitu mengemukakan data-data yang bersifat umum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, kemudian dianalisa dan ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan hasil penelitian ini maka diperoleh beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,922 lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.367 ( 29:2) pada label signifikansi 5% ( $0,922 > 0.367$ ) maka terdapat hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. R square atau koefisien determinasi sebesar 0,851 artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh sebesar 85, 1% terhadap promosi jabatan.

Persamaan regresinya menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 5.268. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja ( $\beta$ ) adalah 0,808, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 5%, maka promosi jabatan juga akan meningkatkan sebesar 80,8%

2. Perspektif ekonomi Syariah mengenai penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan belum sesuai dengan tuntunan syariat Islam, karena lamanya PT. FIFGROUP memproses promosi jabatan karyawannya, sedangkan Islam mengajarkan amanat wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis berusaha untuk memberikan saran yang sekiranya bermanfaat bagi PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian.

Berdasarkan penelitian ini:

1. Untuk pihak PT. FIF GROUP Pasir Pengaraian agar memperhatikan prestasi kerja karyawannya demi meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan karyawan hal ini penting karena PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian adalah perusahaan yang dikenal luas oleh masyarakat dalam bidang jasa pembiayaan. PT.FIF GROUP Pasir Pengaraian hendaknya memproses secepatnya promosi jabatan karyawannya agar amanat dapat disampaikan sesuai dengan syariat islam
2. Untuk akademik penelitian ini diharapkan dilanjutkan oleh peneliti lain dengan objek dan sudut pandang yang berbeda sehingga dapat memperkaya khasanah kajian ekonomi syariah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum*, (Yogyakarta:CV Budi Ytama, 2021).

Cut Elvina Astut, *Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Umusli* .Volume 4,No.4,Desember 2021

Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2017

Kadir, *Statistika Terapan (Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan SPSS Dalam Penelitian)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015

Kementerian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : Laznah Pentasihan Mushaf Al-qur'an,2019

M. Sidik Priadana dan Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tangerang: Pascal Books, 2021

Rachmat Kriyanto, *Teknik Praktik Riset Komunikasi*, Jakarta : Kencana Premada Media Group, 2006

Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antarsari Press, (2011).

Ratna Wijayanti Daniar Paramita, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Lumajang: STIE Widya Gama Lumajang, 2015

Rezzy Eko Caraka, Hasbi Yasin, *Spatial Data Panel*, Jawa Timur: Wade Group, 2020

Sandu siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2005

Shochrul R. Ajija, et. al. *Cara Cerdas Menguasai Eviews*, Jakarta: Salemba Empat, 2019

Suliyanto, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2011

Tajul Arifin, *Metode Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Jurnal

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ali, M. Makhru., Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. 2022. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian." *EducationJournal*.20222(2)
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. "Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangat Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi." *Jurnal Pilar* 14(1)
- Andini. 2020. "Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening." *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Dzikra, F. M. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Fif Group Cabang Ujung Batus Bangun Jaya." *Ekonomi Dan Bisnis: RiauEconomicand...*12(4).
- Erga Trivaika , Mamok Andri Senubekti,"*Perancangan Aplikasi PengelolaKeuangan Pribadi*", Jurnal Nuansa Informatika, Volume, 16. Nomor. 1, Januari (2022), h. 34
- Elvinta Amalia, Nurhidayah,Sekolah Tinggi,Ilmu Ekonomi, and riwayat Artikel. "Pengaruh Kepuasan Prestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang."(2) 2023
- Faroman syarief et.al, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kualitas Terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 11, No. 2., (2021)
- Etna Nur Afri Yuyetta, Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan tekanan waktu terhadap kualitas audit, *dalam jurnal Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume.8,No.1.(2018)
- Linawati, "Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal)", Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume, 4. No. 1., (2020).
- Monica Damayanti, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", Universitas Islam NegeriRadenIntanLampaung,2021
- Nurhidayah, Elvinta Amalia, *sekolah tinggi, Ilmu Ekonomi, and Riwayat Artikel*.2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarangan."(2)
- Rusdy. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 9(2):273–90. doi: 10.58230/27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Vivi Alnuvia Bangun, “*Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Pt. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional Sumatera Utara*”, Universitas Medan Area Medan

Zahraini, “*Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Umuslim*” Volume. 4., No. 4., Desember 2021

Zalmyaty. Ak, “*Pengaruh Disiplin, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Maros*”, Universitas Bosowa Makassar 2020

### C. Website

<https://fifgroup.co.id/informasi-perusahaan/informasi-umum> diakses, pada tgl 13 desember 2024

<https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/04/dasar-dasar-promosi-jabatan/> diakses pada tanggal 27 November 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### KUESIONER SEBAR PENELITIAN

#### PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP KOTA PASIR PENGARAIAN

##### Biodata Responden

- Nama Lengkap : \_\_\_\_\_
- Hari/Tanggal : \_\_\_\_\_
- Posisi / Jabatan : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- Usia :  < 20 Tahun  
 20 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun  
 > 50 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA / Sederajat  
 Diploma / Sederajat  
 Sarjana (S1)  
 Pasca Sarjana (S2 / S3)
- Masa Kerja :  < 5 Tahun  
 5 – 10 Tahun  
 11 – 15 Tahun  
 > 15 Tahun



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Penghasilan Perbulan :  < 3 Juta
- 3 – 5 Juta
- 5 – 7 Juta
- 7 – 10 Juta
- > 10 Juta

**Petunjuk Umum**

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam menyelesaikan tugas akhir Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti mengharapkan kepada anda untuk memberikan jawaban sebenarnya (jujur) atas pernyataan di dalam kuesioner ini. Kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan hasil ini tidak mempengaruhi status anda sebagai anggota PT. FIF GROUP di Kota Pasir Pengaraian serta kerahasiaan jawaban dijaga.

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah *Basmallah* sebelum mengerjakan
2. Mohon diisi dengan sebenarnya (jujur), sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda
3. Baca dan pahami pernyataan dengan teliti
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban berikut:
 

SS	= Sangat Setuju	: 5
S	= Setuju	: 4
N	= Netral	: 3
KS	= Kurang Setuju	: 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	: 1
5. Berikan tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang tersedia
6. Periksa kembali jawaban anda
7. Atas kesediaan anda mengisi dan mengembalikan lembar kertas Kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)**

**A. Kualitas kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
4.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					

**B. Kuantitas kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik.					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang ditetapkan.					
7.	Saya sering memberikan hasil kerja yang melebihi ekspektasi dalam hal jumlah.					
8.	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu yang sama tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.					

**C. Kedisiplinan**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
9.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan					
10.	Saya mematuhi semua prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
11.	Saya berusaha aktif dalam kegiatan wajib perusahaan seperti rapat atau pelatihan.					
12.	Saya selalu kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat.					

**D. Kreatifitas**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
13.	Saya menguasai salah satu bahasa asing.					
14.	Saya berkontribusi aktif dalam diskusi untuk menciptakan solusi kreatif.					
15.	Saya terbuka terhadap kritik yang dapat membantu memperbaiki ide atau hasil kerja saya.					
16.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim atau perusahaan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>E. Inisiatif</b>						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
17.	Saya belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas					
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa supervisi yang ketat.					
19.	Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan tanpa diminta.					
20.	Saya sering memberikan ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.					

### F. Kerja sama

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
21.	Saya menjaga hubungan yang baik dengan karyawan lain.					
22.	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang kompleks.					
23.	Saya menghormati pendapat dan masukan dari karyawan lain.					
24.	Saya berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karyawan.					

### G. Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
25.	Saya menerima arahan yang jelas dari pemimpin dalam melaksanakan tugas.					
26.	Pemimpin saya mampu memotivasi anggota karyawan untuk bekerja lebih baik.					
27.	Pemimpin saya mendistribusikan tugas sesuai dengan kemampuan setiap anggota karyawan					

### H. Kecakapan

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
28.	Saya mampu mempertanggung jawabkan masalah dalam tugas dengan baik.					
29.	Saya mampu menganalisis masalah dan menemukan solusi yang efektif					

### I. Kepribadian

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
30.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.					
31.	Saya mudah berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja.					
32.	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>J. Tanggung Jawab</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
33.	Saya mengerjakan tugas dengan baik tanpa meminta bantuan karyawan lain.					
34.	Saya memahami dan bertanggung jawab atas dampak pekerjaan saya terhadap anggota karyawan lainnya					
35.	Rekan kerja atau atasan saya dapat mengandalkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

## Promosi jabatan (Variabel Y)

### A. Kejujuran

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan sehingga jabatan saya dinaikkan.					
2.	Saya selalu memberikan informasi yang jujur kepada atasan atau rekan kerja.					
3.	Saya mengikuti peraturan perusahaan tanpa mencari jalan pintas untuk keuntungan pribadi.					
4.	Saya berusaha menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh atasan atau teman.					

### B. Disiplin

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, untuk diri sendiri maupun dalam menjalankan tugas dan saya mentaati peraturan dan prosedur yang berlaku					
6.	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan produktif dan efisien.					
7.	Saya selalu memprioritaskan tugas yang lebih penting sesuai dengan jadwal kerja.					
8.	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					

### C. Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
9.	Jabatan saya belum sesuai dengan prestasi kerja saya					
10.	Saya berusaha memenuhi atau melebihi ekspektasi atasan terkait kinerja saya.					
11.	Saya selalu mengevaluasi kinerja saya untuk terus meningkatkan hasil kerja.					

### D. Kerja sama

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
13.	Jabatan saya dinaikkan karena saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada atasan maupun teman.					
14.	Saya berkontribusi aktif dalam diskusi untuk menciptakan solusi kreatif.					

Hak Cipta Ditilindangi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15.	Saya terbuka terhadap kritik yang dapat membantu memperbaiki ide atau hasil kerja saya.					
16.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim atau perusahaan.					

**E. Kecakapan**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
17.	Jabatan saya dinaikkan karena saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
18.	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru yang relevan dengan pekerjaan saya."					
19.	Saya menunjukkan tingkat perhatian terhadap detail yang tinggi dalam pekerjaan saya.					

**F.Loyalitas**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
20	Jabatan saya dinaikkan karena saya loyal terhadap perusahaan.					
21	Saya percaya bahwa perusahaan ini memiliki komitmen terhadap kepuasan pelanggan					
22.	Saya puas dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan perusahaan					
23.	Saya bersedia merekomendasikan produk atau layanan perusahaan ini kepada teman atau keluarga					

**G.Kepemimpinan**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
24.	Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja karyawannya					
25.	Pemimpin saya mampu memotivasi anggota karyawan untuk bekerja lebih baik.					
26.	Pemimpin saya mendistribusikan tugas sesuai dengan kemampuan setiap anggota karyawan					

**H.Komunikatif**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
27.	Saya mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan sehingga tidak terjadi miskomunikasi					
28.	Saya dapat mendengarkan Informasi yang saya terima dari atasan atau manajemen sangat jelas dan mudah dipahami.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29.	Saya mampu menyelesaikan konflik dengan cara berkomunikasi yang baik					
<b>I. Pendidikan</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
30.	Latar belakang pendidikan saya tinggi sehingga saya dipromosikan sesuai dengan pendidikan saya.					





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lampiran 2 tabel korelasi pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1 %		5%	1%		5%	1%
27	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
28	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
29	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
30	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
31	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
32	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
33	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
34	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
35	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
36	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
37	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
38	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
39	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
40	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
41	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
42	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
43	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
44	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
45	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
46	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
47	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
48	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
49	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
50	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Dokumentasi Penyebaran Angket Kepada Responden



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

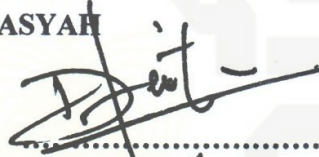
Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE)- GROUP PASIR PENGARAIAN MENURUT EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

NAMA : Prasetio Agri Mai Candri  
NIM : 12020517492  
PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

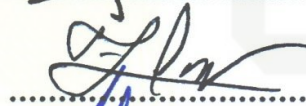
Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 17 Januari 2025**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. jenita, SE, M.M**



Sekretaris  
**Zilal Afwa Ajidin, SE., MA**



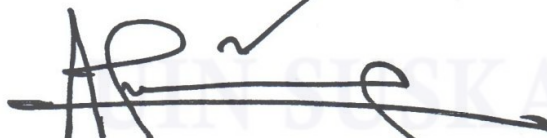
Penguji I  
**Dr. Muhammad Albahi, SE., M.Si. Ak**



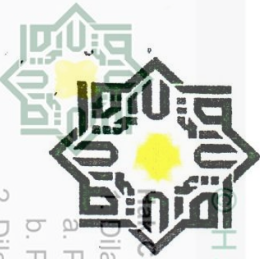
Penguji II  
**Dr. Muhammad Albahi, SE., M.Si. Ak**



Wakil Dekan I  
Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. H. Akmal Abdul Munir. Lc., M.A**  
NIP. 19711006 200212 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM.15 TuahMadani - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052  
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 20 Desember 2024

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/12942/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
 Hal : **Mohon Izin Riset**

Kepada Yth.  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : PRASETIO AGRI MAICANDRI  
 NIM : 12020517492  
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Lokasi : PT.FIF GROUP POS Pasir pengaraian.

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :  
 Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. FIF  
 (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP pasir pengaraian.

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
 tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
 memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. M. Ag

19741006 200501 1 005

Tembusan :  
 Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilindungi Undang-Undang  
 a. Pengutipan harus mencantumkan sumber.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**SURAT KETERANGAN**  
 NOMOR : 001/FIF-95700/COLL/XII/2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau melakukan pencarian di Internet dan penyebarluaskan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan umum.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Dengan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut :

Nama : **PRASETIO AGRI MAICANDRI**

NIM : **12020517492**

Judul Riset : **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.FIF Pasir Pangaraian".**

Telah melaksanakan Kegiatan Riset/ Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi Pada Perusahaan PT.FIF Pasir Pangaraian pada bulan Desember 2024.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pangaraian, 02 Desember 2024

PT.FIF Pasir Pangaraian

**PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE**

**DOLI TUAH DASOPANG**  
 Branch Manager

UIN SUSKA RIAU



**FIFASTRA**  
 mikro finansial



**SPEKTRA**  
 multi financing



**DANASTRA**  
 mikro finansial



**AMITRA**  
 syariah finansial



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmpptsp@riau.go.id](mailto:dpmpptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/71006  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I.PP.00.9/12942/2024 Tanggal 20 Desember 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

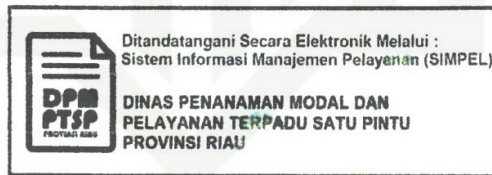
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | <b>PRASETIO AGRI MAICANDRI</b>   |
| 2. NIM /KTP          | : | 12020517492  |
| 3. Program Studi     | : | EKONOMI SYARIAH  |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP PASIR PENGARAIAN.</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT.FIF (FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE) GROUP POS PASIR PENGARAIAN.   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 23 Desember 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Bupati Rokan Hulu  
 Up. Kaban Kesbang dan Linmas di Pasirpengaraian  
 Up. DPMPPTSP Kab. Rokan Hulu di PasirPengaraian
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagai sumber atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sunan Kalijaga Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU