



**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
PROMOSI JABATAN PADA BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG  
PALEMBANG**



**Oleh :**

**Nabila Kintan Oktadinna**

**Nim : 1656300170**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden  
Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi  
(S.E)**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2020**



**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


Formulir E.4

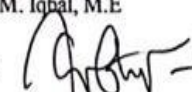
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH**

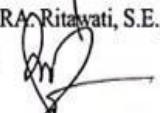
Nama : Nabila Kintan Oktadinna  
Nim/ Jurusan : 1656300170 / S1 Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi  
Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang

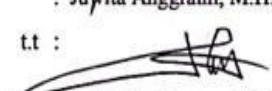
Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, Maret 2020

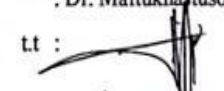
**PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH**


Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Rinol Sumantri, M.E.I  
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : M. Iqbal, M.E  
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : RA. Ritawati, S.E., M.H.I, M.Si  
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Juyita Anggraini, M.H.I  
t.t : 

Tanggal Ketua : Dr. Maftukhastusolikhah, M. Ag.  
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Mila Gustaliah, S. Ag., M. Hum  
t.t : 

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Kintan Oktadinna

NIM : 1656300170

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan  
Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, 17 Januari 2020

Saya yang menyatakan,



Nabila Kintan Oktadinna

1656300170



**PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126*

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi  
Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang  
Ditulis oleh : Nabila Kintan Oktadina  
NIM : 1656300170

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, Maret 2020

Dekan,

Dr. Oodariah Barkah, M.H.I

NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb

Disampaikan dengan Hormat, Setelah melakukan Bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

**"Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang"**

Yang tertulis oleh :

Nama : Nabila Kintan Oktadinna

NIM : 1656300170

Program : SI PerbankanSyariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing Utama

**Dr. Rinol Sumantri, M.E.I**

NIP: 197502142008011011

Palembang, Februari 2020

Pembimbing Kedua

**M. Iqbal, M.E**

NIP: 198910312019031007

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

**(Al-Baqarah : 286)**

Disaat kita gagal bukan dengan cara menyerah kita menghadapinya, tetapi dengan kesabaran dan bangkit kembali disetiap kita jatuh gagal.

**(Nabila Kintan Oktadinna)**

### **Kupersembahkan kepada :**

- Mama Ismi dan Papa Syafaruddin tersayang, terkasih, dan tercinta yang tiada henti memberikan doa, dukungan, motivasi dan bimbingan.
- Keluarga besar.
- Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta.
- Alamamater tercinta.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0, untuk pengujian pada uji F bahwa F hitung sebesar 8,787 dan F tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pada prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang, Sedangkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.

**Kata Kunci :** Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, Promosi Jabatan



## TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

### A. Huruf Konsonan

ARAB		LATIN	
Kons.	Nama	Kons.	Nama
ا	Alif		Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Cha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dh	De dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sh	Es dan ha
ص	Shad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dlat	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dha	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

## B. Huruf Vokal

1. Vokal rangkap atau diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan gabungan huruf sebagai berikut:
  - a. Vokal rangkap ( أَوْ ) dilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
  - b. Vokal rangkap ( أَيَّ ) dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.
2. Vokal panjang atau maddah bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda *macron* (coretan horisontal) di atasnya, misalnya ( الْفَاتِحَةُ = *al-fāṭihah* ), ( الْعُلُومُ = *al-'uḷum* ) dan ( قَيْمَةٌ = *qāimah* ).
3. Syaddah atau tasydid yang dilambangkan dengan tanda syaddah atau tasydid, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda syaddah itu, misalnya ( حَدُّ = *haddun* ), ( سَدُّ = *saddun* ), ( طَيِّبٌ = *tayyib* ).
4. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf alif-lam, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya ( الْبَيْتُ = *al-bayt* ), ( السَّمَاءُ = *al-samā'* ).
5. *Tā' marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukun*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā' marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya ( رُوَيْتُهُ الْهَيْلَالُ = *ru'yah al-hilāl* atau *ru'yatul hilāl* ).
6. Tanda apostrof ( ' ) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya ( رُوَيْتُهُ = *ru'yah* ), ( فَقَّهَاءُ = *fuqāhā'* ).

## KATA PENGANTAR

Asslamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang, Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya dan mungkin akan menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk ini penulisan ini menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Rika Lidyah, SE., M.Si.,Ak.,CA. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Rinol Sumantri,M.E.I dan Bapak M. Iqbal, M.E. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sangat sabar.
5. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si. selaku penasehat akademik yang telah mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
6. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Binis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
7. Seluruh karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Untuk mama dan papa kedua orang tua ku yang tercinta, terkasih,dan tersayang yang selalu menjadi motivasi untuk menyelesaikan penulisan ini. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah berhenti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah berhenti diberikan, menjadi pendengar yang baik dan mendukung dalam penulisan ini secara moril maupun materil, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Kak rido, yuk mit, yuk des dan segenap keluarga besar, penulis ucapkan terimakasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Untuk teman-teman seperjuanganku (Ryan Yushinta Suhu Skripsi, Muhammad Arief, Nur Indah Ramadhanti, Nurul Arfah, Puspa Aulia, Muzakkir Akbar, Ongky Aprido, Fais Ashawaf, M. Fatih, Putra Farakhan Zaki) kalian luar biasa, terimakasih atas saran, motivasi dan suka duka kebersamaanya selama ini.
11. Untuk sahabat-sahabatku tercinta (Yofva Triapriliany, Adellia Ayu S, Siti Khoirunnisa, Nabela Septriana, Septa Vidya, Apria Rahma, Taufik Hidayatullah) terima kasih atas doa, dukungan, keluh kesah dan drama skripsweet selama ini.
12. Teman-temanku (Nurlaily Am, Utari Ramadini, Siti Khoiru nisa, Diah Pani, Aprilina Utami Putri, Rifdah Ayu, Adellia Ayu Saffira, Zulkarnain, Edwin) terimakasih atas support kalian.
13. Teman-teman KKN Mandiri (Julisa, Yuni Safitri, Fitri, Aprida, Popy, Muzakkir, Firman) terimakasih atas support kalian selama ini.
14. Bapak Jumari dan Ibu Tiwi, Dek Hanif dan Dek Tika terima kasih atas doa, dukungan dan support kalian selama ini.
15. Teman-teman seperjuangan SE, khususnya keluarga besar perbankan syariah angkatan 2016 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
16. Teman-temen seperjuangan kompresinf dan munaqosyah.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjat doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

Wassalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Februari 2020

Penulis

Nabila Kintan Oktadinna

NIM. 1656300170

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASILAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Batasan Masalah .....	12
F. Sistematika Penulisan .....	12

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

A.	Prestasi Kerja .....	15
1.	Pengertian Prestasi Kerja .....	15
2.	Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja dan Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja.....	16
3.	Faktor-Faktor Prestasi Kerja.....	18
4.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	19
5.	Indikator Prestasi Kerja.....	20
6.	Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam .....	21
B.	Loyalitas Kerja.....	29
1.	Pengertian Loyalitas Kerja .....	29
2.	Faktor-Faktor Loyalitas Kerja .....	30
3.	Aspek-Aspek Loyalitas Kerja.....	30
4.	Indikator Loyalitas Kerja .....	32
5.	Loyalitas Kerja Dalam Perspektif Islam .....	32
C.	Promosi Jabatan .....	33
1.	Pengertian Promosi Jabatan.....	33
2.	Syarat Promosi Jabatan .....	34
3.	Tujuan Promosi Jabatan .....	36
4.	Bentuk-Bentuk Promosi Jabatan.....	37
5.	Indikator-Indikator Promosi Jabatan .....	38
6.	Promosi Jabatan Dalam Perspektif Islam.....	39
D.	Tinjauan Pustaka.....	40



E. Kerangka Berpikir .....	42
F. Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Ruang Lingkup Penelitian .....	44
B. Metode Penelitian.....	44
C. Jenis dan Sumber Data .....	45
D. Populasi dan Sampel .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Skala Pengukuran.....	47
G. Variabel-Variabel Penelitian.....	48
H. Definisi Operasional Variabel .....	49
I. Teknik Analisis Data .....	51
1. Uji Instrumen.....	51
a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas .....	52
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinearitas .....	53
c. Uji Heteroskedastisitas .....	53
d. Uji Linearitas .....	54
3. Analisis Regresi Berganda .....	54
4. Uji Hipotesis .....	55
a. Uji F.....	55

b. Uji T .....	55
c. Uji Koefisien Determinasi .....	56

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
1. Sejarah Singkat Bank BRI Syariah .....	57
2. Visi Misi Bank BRI Syariah.....	59
3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang .....	60
B. Analisis Data.....	60
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	60
2. Karakteristik Responden .....	61
3. Instrumen Penelitian .....	63
a. Uji Validitas .....	63
b. Uji Reabilitas .....	65
4. Uji Asumsi Klasik.....	65
a. Uji Normalitas .....	65
b. Uji Multikolinearitas.....	66
c. Uji Heteroskedasitas .....	67
d. Uji Linearitas .....	68
5. Analisis Regresi Berganda .....	70
6. Uji Hipotesis .....	72
a. Uji f .....	72
b. Uji t .....	73

c. Uji Koefisien Determinasi .....	75
7. Pembahasan .....	76
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang .....	5
Tabel 1.2 : Rincian karyawan promosi jabatan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang .....	6
Tabel 1.3 : <i>Research gap</i> prestasi kerja terhadap promosi jabatan .....	8
Tabel 1.4 : <i>Research gap</i> loyaltitas kerja terhadap promosi jabatan .....	9
Tabel 2.1 : Penelitian terlebih dahulu .....	40
Tabel 3.1 : Definisi opsional variabel .....	50
Tabel 4.1 : Tingkat pengembalian kuesioner .....	61
Tabel 4.2 : Jenis kelamin.....	61
Tabel 4.3 : Usia responden.....	62
Tabel 4.4 : Pendidikan terakhir responden.....	62
Tabel 4.5 : Hasil uji validitas prestasi kerja .....	63
Tabel 4.6 : Hasil uji validitas loyaltitas kerja .....	64
Tabel 4.7 : Hasil uji validitas promosi jabatan.....	64
Tabel 4.8 : Hasil uji reabilitas .....	65
Tabel 4.9 : Hasil uji normalitas prestasi kerja, loyaltitas kerja terhadap promosi jabatan .....	66
Tabel 4.10 : Hasil uji multikolineritas .....	67
Tabel 4.11 : Hasil uji heterosdeksitas .....	68
Tabel 4.12 : Hasil uji linearitas prestasi kerja terhadap promosi jabatan .....	69

Tabel 4.13 : Hasil uji linearitas loyalitas kerja terhadap promosi jabatan .....	70
Tabel 4.14 : Hasil analisis berganda .....	71
Tabel 4.15 : Hasil uji f .....	73
Tabel 4.16 : Hasil uji t.....	74
Tabel 4.17 : Hasil uji koefisien determinasi.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka berpikir .....	43
Gambar 4.1 : Dokumentasi BRI Syariah Kantor Cabang Palembang .....	60
Gambar : Dokumentasi karyawan Bank BRI Syariah Palembang .....	90
Gambar : Dokumentasi karyawan Bank BRI Syariah Palembang .....	90

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner penelitian
2. Surat izin penelitian
3. Dokumentasi
4. Hasil responden
5. Hasil uji validitas dan reabilitas
6. Hasil uji asumsi klasik
7. Hasil uji analisis regresi berganda
8. Hasil uji hipotesis
9. Lembar konsultasi pembimbing I
10. Lembar konsultasi pembimbing II
11. Form C
12. Biodata

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan aset utama bagi perusahaan. terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan<sup>1</sup>.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan – tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia. Dalam menghadapi tantangan – tantangan unit kepegawaian /

---

<sup>1</sup> Andriani Yuni, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor ASNI Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda*, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Univeristas Mulawarman, 2018.



personalia / sumber daya manusia dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan sumber daya manusia<sup>2</sup>.

Selain itu, terutama pada sektor perbankan syariah yang membutuhkan sumber daya manusia baik dari segi kuantitas dan kualitas. Kualitas pada sumber daya manusia di sektor perbankan syariah, harus memiliki pemahaman tentang perbankan syariah itu sendiri. Dengan adanya kualitas pada sumber daya manusianya, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang dapat berprestasi pada pekerjaannya dan loyal terhadap pekerjaannya. dengan maksud, jika sumber daya manusia nya berkualitas, maka akan menguntungkan pihak perbankan syariah karyawannya pun akan diberikan penghargaan baik itu penghargaan yang berupa kenaikan gaji atau promosi jabatan.

Dengan adanya promosi jabatan, maka akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, karena perpindahan posisi dari satu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang tanggung jawab dapat dikatakan lebih besar dari pada sebelumnya. dan biasanya, dengan tanggung jawab yang lebih besar maka akan diberikan gaji yang seimbang dengan posisi jabatan, dengan tujuan gaji yang sesuai dengan posisi jabatan agar lebih semangat terhadap pekerjaannya dan menambahkan prestasi kerja ataupun loyalitas kepada pekerjaannya. Promosi jabatan, dapat dilakukan dengan melalui prestasi kerja yang baik dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.

Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja

---

<sup>2</sup> M.Kadarisma, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*" (Jakarta : Rajawali Pers) 2014, hlm.6.

karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kinerja karyawan yang ada<sup>3</sup>.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>4</sup>. prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan berbentuk barang dan jasa, kuantitas dan kualitas, maupun perilaku dalam keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sehingga mempersembahkan nilai yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. performa kerja pegawai sangat berguna pada perusahaan agar tercapai harapan perusahaan. untuk menaikkan kinerja pegawai, perusahaan perlu untuk berinvestasi dalam membangun sumber daya manusia<sup>5</sup>.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekuarangan,

---

<sup>3</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawaihahan Coco Group*, Vol.6, No.4, 2017.

<sup>4</sup> Fadra Dwi Cressida, Al- Musadieg dan Soe'loed Hakam, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*, Fakultas Ilmu Adminitrasi, Universitas Brawijaya.

<sup>5</sup> Azyyati Umi Haryanti dan I Gusti Ayu ketut Giantara, *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT.Pacto LTD di Bali*, Vol. 8, No.7, 2019.

dan potensinya yang ada pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. sedangkan, bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif<sup>6</sup>.

BRISyariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, Bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan dan BRISyariah terus tumbuh secara positif<sup>7</sup>.

BRISyariah yang sekarang telah menjadi bank umum syariah, selain melakukan bisnis keuangan yang berdasarkan prinsip syariah dan memberikan pelayanan terbaik untuk nasabah. juga mengedepankan prestasi kerja dan loyalitas kerja untuk karyawan yang akan mendapatkan atau berhak dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Promosi jabatan pada Bank BRISyariah Palembang tidak tergantung pada berapa tahun sekali diadakan, tetapi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. untuk dapat dipromosikannya, maka dilihat pada prestasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan. dimana, saat karyawan menyelesaikan tugasnya dengan

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara), hlm.223.

<sup>7</sup> [www.brisyariah.co.id](http://www.brisyariah.co.id)

baik maka akan mendapatkan *rewards* dan sebaliknya jika tugas tidak diselesaikan dengan baik maka akan mendapatkan *punishment* hukuman<sup>8</sup>.

Dari tabel berikut bahwa peluang untuk promosi jabatan berdasarkan dari masing – masing posisi serta prestasi kerja dan loyalitas kerja. dengan total untuk keseluruhan karyawan pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Palembang berjumlah 40 orang dan untuk peluang promosi jabatan tergantung kebutuhan pada perusahaan. apabila saat perusahaan membutuhkan branch operation supervisor maka akan diadakan promosi jabatan dari posisi teller atau customer servis dipromosikan menjadi branch operation supervisor.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Bank BRISyariah Palembang**

No.	Unit	Jabatan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan
	BRISyariah Kantor Cabang A.rivai Palembang.	a. Pemimpin Cabang.	1	40
		b. Manager	3	
		c. Branch Operation Supervisor.	1	
		d. Staf.	35	
	Jumlah Total Karyawan			40

Sumber : Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang

---

<sup>8</sup> Sumarwan, 23 november 2019.

Pada data tabel 1.2 berikut menunjukkan rincian promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.

**Tabel 1.2**

**Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang**

<b>Jabatan sebelumnya</b>	<b>Promosi jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Teller	Branch Operation Supervisor	4
Customer Servis	Branch Operation Supervisor	2
Back Office	Branch Operation Supervisor	2
Account Officer Micro	Unit head	3
Account Officer	Marketing Manager	2

Sumber : Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang telah mempromosikan beberapa karyawan karena kebutuhan kantor akan sumber daya manusia dan untuk mempromosikan karyawan yang ada pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang berdasarkan prestasi kerja dan loyalits kerja yang ada pada karyawan.

Pada Bank BRISyariah Palembang, sebagaimana terjadinya pengunduran diri pada karyawan yang dikarenakan beberapa faktor, yaitu dari keingian sendiri pada karyawan untuk mengundurkan diri, kesalahan atau merugikan pihak perusahaan, dan pada marketing yang tidak tercapainya target dan kontrak yang tidak diperpanjang, perpanjangan kontrak harus dengan adanya target yang dicapai pada bagaian atau divisi marketing. maka, dengan hal ini Bank BRISyariah Palembang sangat mengedepankan dan mempertimbangkan

dari sisi prestasi kerja dan loyalitas kerja pada karyawan untuk kenaikan jabatan atau promosi jabatan<sup>9</sup>.

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan memiliki rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur<sup>10</sup>.

Bank BRI Syariah Palembang yang dalam memilih dan menempatkan karyawan untuk suatu posisi jabatan dan tidak hanya berprestasi pada pekerjaannya tetapi dilihat juga yang loyal terhadap perusahaan, bertanggung jawab, peduli dan setia dapat menjaga nama baik serta menjaga privasi bank. selain itu, dalam melaksanakan promosi jabatan tidak terlepas sejauh mana loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. karyawan juga dituntut untuk menjaga kekompakan agar dapat bersinergi satu sama lain, jika dengan tidak ada sinergi maka komunikasi juga akan kurang antar unit kerja sehingga tidak dapat bekerja sama dengan maksimal, kekompakan akan menimbulkan semangat untuk mendukung kemajuan perusahaan. beberapa staf ada yang memahami arti kekompakan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. sehingga prestasi kerja bukan hanya didapat dari masalah output tetapi cara meraih prestasi kerja dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Sumarwan, 23 november 2019.

<sup>10</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*, Vol.6, No.4, 2017.

<sup>11</sup> Sumarwan, 28 November 2019.

Prestasi kerja dan loyalitas kerja merupakan kriteria umum yang mempengaruhi promosi jabatan. selain senioritas, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, dan kejujuran<sup>12</sup>.

Berdasarkan adanya penelitian terlebih dahulu, mengenai *research gap* yang berkaitan dengan variabel pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Research gap Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan**

	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan	Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.	Hepiana Patmarina Tedi Harsono, 2018.
	Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.	Elfianto, 2015.

Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber.

Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang diteliti oleh Hepiana Patmarina Tedi Harsono menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. hal ini bertentangan dengan hasil yang dilakukan oleh Elfianto yang menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

---

<sup>12</sup> Elina Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, Vol.4, No.5, 2015.

Berdasarkan adanya penelitian terlebih dahulu, mengenai *research gap* yang berkaitan dengan variabel pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Research gap Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan**

	Hasil Penelitian	Nama Peneliti
Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan	Loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.	Heri Kristianto,2017.
	Loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan.	Frans William Obi Sembiring, 2018.

Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber.

Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan yang diteliti oleh Heri Kristianto menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frans William Obi Sembiring yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan.

Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini, diperkuat dengan *research gap* dalam penelitian – penelitian terlebih dahulu. penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.



Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengangkat topik yang mengenai **Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Brisyariah Kantor Cabang Palembang**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, dan beberapa penelitian terdahulu. Maka dapat diajukan beberapa pertanyaan penelitian diantaranya :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang ?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang ?
3. Apakah prestasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini, dengan berdasar kan masalah-masalah yang tercantum dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bank BRISyariah Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada bank BRISyariah Kantor Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Pada Bank BRISyariah untuk dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja, loyalitas kerja dan promosi jabatan telah sesuai dengan yang telah direncanakan, efisien dan efektif dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Bagi Akademis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya mengenai tentang pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

3. Bagi Penulis.

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai topik pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

## **E. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulisan akan membatasi topik bahasan agar penulis tidak membahas permasalahan yang terlalu luas. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Palembang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk kejelasan dan ketepatan arah pembahasan dalam penulisan skripsi, maka penulis menyusun sistematik penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN :**

Pada bab ini terdiri dari pendahuluan berisi latar belakan masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, baik secara teoritis dan fakta serta pengamatan yang menimbulkan minat dan penting untuk dilakukan penelitian. Perumusan masalah adalah pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan atau konsep yang memerlukan pemecahan atau memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian bagi pihak-pihak yang terkait. Sistematika penulisan merupakan bagian yang mencakup uraian ringkas dan materi yang dibahas setiap bab.

## BAB II TELAAH PUSTAKA :

Bab tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori dalam penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang merupakan permasalahan yang akan diteliti dan pengembangan hipotesis adalah dugaan sementara yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

## BAB III METODE PENELITIAN :

Pada Bab ini menjelaskan metode penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional penelitian yaitu tentang deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan secara jelas, penentuan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dan metode analisis merupakan deskripsi tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan analisis berisi deskripsi objek penelitian. analisis data yang dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif sesuai dengan teknik analisis yang digunakan termasuk di dalamnya dasar pembenaran dan perbandingan dengan penelitian terlebih dahulu.

## BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi simpulan yang merupakan penyajian secara singkat apa yang telah diperoleh dari pembahasan interpretasi hasil, keterbatasan penelitian yang menguraikan tentang kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukan analisis dan interpretasi hasil dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.