

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Prestasi Kerja**

##### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Dengan kata lain prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan<sup>1</sup>. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>2</sup>. selain itu prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan. Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Sandra Wijyanti Sungkono dan Iga Manuat Dewi, *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.4, 2017.

<sup>2</sup> Fadra Dwi Cressida, Al- Musadieg dan Soe'loed Hakam, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

<sup>3</sup> Elina Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda, *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2015.

## **2. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja dan Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam penilaian prestasi kerja, ada kegunaan dari penilaian prestasi kerja dan unsur-unsur penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut<sup>4</sup> :

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang kelemahan prosedur staff dan departemen personalia.

---

<sup>4</sup> Eryanta Silalahi, *Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia*, Vol. 1, No.1, 2015.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau yang jelek mungkin mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staff dan departemen personalia.

g. Ketidakhomorisan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi lain.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Penempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Adapun yang menjadi unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja yaitu

sebagai berikut :

1) Kerjasama

Kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2) Tanggung jawab

Hal ini merupakan kesanggupan seseorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan

kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.

### 3) Kepemimpinan

Kemampuan yang diikuti oleh seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

### 4) Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

## 3. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai yaitu<sup>5</sup> :

- a. *Personal factors* merupakan yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki, motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
- b. *Leader factors* merupakan ditentukan dari kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors* merupakan suatu kualitas dan dukungan dari rekan kerja.

---

<sup>5</sup> Said Muamarizal, Samsir, dan Marzolina, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Indonesia.

*d. System factors* merupakan suatu adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

*e. Contextual / situation factors* merupakan suatu tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### **4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Bawah suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti diantaranya sebagai berikut<sup>6</sup> :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/atau gaji yang merupakan penghasilan tetapi bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemilikan sejumlah saham perusahaan. keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara : Jakarta) hlm. 227.

- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, adapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

## **5. Indikator Prestasi Kerja**

Indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut<sup>7</sup> :

- a. Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan kerja.
- b. Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

---

<sup>7</sup> Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena, *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan*, Vol. 3 No.,1, 2017.

- c. Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d. Tanggung jawab yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peran, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya serta perilaku kerjanya.

## 6. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Nilai-nilai yang dipandangan dalam penilaian prestasi kerja menurut prespektif islam yaitu kewajiban / janji, tanggung jawab pribadi dan kontrol, ibadah, jihad dan bersungguh-sungguh, kesatuan, keadilan, ikhtiar, kebenaran, transparansi, kerjasama *skill* dan kompetensi, produktif, dan kesempurnaan.

Masing-masing nilai menurut pandangan ilmuan Islam diatas dengan merujuk kepada sumber utama Islam yakin Al-Qur'an<sup>8</sup> :

- a. Memenuhi janji / kewajiban

Islam memandang janji adalah satu perihal yang sangat penting. Oleh karenanya para pekerja islam harus memandang janji sebagai bagaian yang harus dipraktikan dalam bekerja. Allah berfirman dalam beberapa ayat sebagai berikut.

---

<sup>8</sup> Azuar Juliandi, *Parameter Prestasi Kerja Dalam Prespektif Islam*, Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

أَوْكَلَمَا عَهْدُوا عَهْدًا نَبَذَهُ فَرِيقٌ مِّنْهُمْ ۚ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ ﴿١٠٠﴾

*Patutkah (mereka ingkar kepada ayat-ayat Allah), dan setiap kali mereka mengikat janji, segolongan mereka melemparkannya? bahkan sebagian besar dari mereka tidak beriman (QS. Al- Baqarah, 2: 100).*

وَلَا تَشْتَرُوا بِعَهْدِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا ۚ إِنَّمَا عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩٥﴾



*Dan janganlah kamu tukar perjanjianmu dengan Allah dengan harga yang sedikit (murah), Sesungguhnya apa yang ada di sisi Allah, Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu Mengetahui (QS. An -Nahl, 16 : 95).*

Dari ayat-ayat diatas terlihat bahwa janji adalah perintah Allah yang harus dijadikan sebagai asas dalam melakukan penilaian prestasi kerja bagi organisasi-organisasi islam. Perihal yang menjadi ukuran dalam menilai prestasi kerja berdasar pada nilai-nilai janji adalah menilai apakah para pegawai sudah memenuhi setiap kewajiban dalam bekerja. Pada masa awal bekerja para pegawai mengadakan perjanjian dengan pihak manajemen organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi. apabila dalam penilaian prestasi kerja terlihat bahwa pegawai sudah memenuhi kewajiban dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah baik.

b. Tanggung jawab pribadi dan kontrol

Islam memandang tanggung jawab diri pribadi sebagai perihal penting dalam bekerja. Dalam beberapa ayat Allah menegaskan mengenai perihal tersebut.



كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٢٨﴾

*Tiap – tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya (QS. Al -Mudatsir 74 : 38).*

أَتَحْسَبُ إِلَّا نَسْنُ أَنْ يُتْرَكَ سُدًى ﴿٣٦﴾

*Apakah manusia mengira, bahwa ia akan dibiarkan begitu saja (tanpa pertanggung jawaban)? (QS. Al-Qiyamah 75 : 36).*

Sehubung dari pada ayat-ayat diatas mengenai tanggung jawab, maka dalam penilaian prestasi kerja tanggung jawab perlu dijadikan sebagai salah satu ukuran penilaian. Hal ini dinilai apakah para pegawai sudah melakukan tanggung jawabnya dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemipinan mereka. Jika para pegawai bertanggung jawab maka bearti pekerjaan mereka adalah beprestasi tinggi.

c. Ibadah

Ibadah mempunyai makna menyembah Allah. Menyembah Allah boleh ada dalam berbagai macam bentuk, termasuk salah satunya adalah bekerja. Di dalam islam bekerja adalah juga merupakan ibadah untuk tujuan mencapai keredaan Allah baik di dunia maupun tujuan akhirat. Pentingnya ibadah didalam islam dapat dilihat dari berbagai firman Allah sebagai berikut.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

*Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-ku (QS. Adz-Dzariat 51 : 56).*

رَبِّ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ ۗ هَلْ تَعْلَمُ لَهُ

سَمِيًّا ﴿٦٥﴾

*Tuhan (yang menguasai) langit dan bumi dan apa – apa yang ada diantara keduanya, maka sembahlah dia dan berteguh hatilah dalam beribadah kepadanya. apakah kamu mengetahui ada seorang yang sama dengan dia (yang patut disembah)? (QS. Maryam 19 : 65).*

d. Jihad dan bersungguh -sungguh

Selain dari pada ibadah, jihad juga merupakan perihal penting untuk dipandang. Jihad yang dimaksud disini bukanlah jihad dalam arti perang, tetapi jihad dalam arti bersungguh-sungguh.

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلِّقِيهِ ﴿٦٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧٧﴾

*Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhan mu, maka pasti kamu akan menemuinya. Maka apabila kamu telah sesuai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (QS. Al-Insyiqaq 84:6 & 94:7).*

Maka dengan hal itu penilaian prestasi kerja di organisasi harus menunjukkan nilai jihat atau bersungguh-sungguh sebagai penilaian prestasi kerja organisasi. pimpinan organisasi perlu menilai kesungguhan pegawai dalam bekerja. Kesungguhan dalam bekerja akan membuat prestasi organisasi juga meningkat. Selain itu kesungguhan dalam bekerja juga menunjukkan kesungguhan pekerja dalam mencari keredaan Allah. Oleh karenanya orang-orang yang bersungguh-sungguh bearti taat kepada Allah.

e. Keadilan

Adil bermakna bahwa tidak ada diskriminasi atau perbedaan dalam menghadapi sesuatu hal. Para pekerja dalam bekerja harus mempunyai nilai-nilai keadilan di dalam dirinya dan dipraktikkan dalam kehidupan bekerja. Allah memerintahkan agar manusia bersikap adil agar semua orang mencapai kebaikan bersama. Dalam firman Allah sebagai berikut :

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ  
الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا هَوَىٰٓ أَن  
تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْدًا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿٣٦١﴾

*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia[361] Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu Karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan. (QS. An-Nisa 4 : 135).*

Demikian juga keadilan dalam bekerja harus ditegakkan oleh karyawan. Karyawan atau pekerja yang adil dan tidak memihak kepada yang salah artinya ia taat kepada Allah. Nilai-nilai keadilan harus menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian prestasi kerja. Pegawai mengamalkan keadilan dalam bekerja tidak hanya bermanfaat untuk dirinya sendiri sebagai manusia yang betakwa tetapi juga bermanfaat kepada orang lain.

f. Ikhtiar

Ikhtiar bermakna usaha atau sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang. firman Allah mengenai ikhtiar banyak didalam ayat-ayat suci al-qur'an yang menjadi pedoman bagi setiap manusia untuk selalu berusaha.

وَأَسْتَفْتَحُوا وَخَابَ كُلُّ جَبَّارٍ عَنِيدٍ ﴿١٥﴾

*Dan mereka memohon kemenangan (atas musuh-musuh mereka) dan binasalah semua orang yang berlaku sewenang-wenang lagi keras kepala, (QS. Ibrahim 14 : 15).*

Didalam organisasi ikhtiar dari pada setiap pekerjaan adalah merupakan harapan dari organisasi. dengan adanya ikhtiar atau usaha yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk tercapai. Ikhtiar tidak hanya apa yang diusahakan pegawai. Lebih jauh lagi ikhtiar boleh mengandung nilai-nilai kreativitas, inovasi, inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Orang-orang yang mempunyai nilai-nilai seperti perihal tersebut adalah mereka yang akan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik atau berprestasi tinggi.

g. Transparansi

Transparansi adalah berbicara mengenai keterbukaan. Keterbukaan dalam bekerja adalah terus terang-terang tidak menutupi kebaikan hanya karena ingin memperoleh keuntungan diri sendiri. Allah berfirman dalam ayat-ayat suci al – qur'an mengenai pentingnya keterbukaan dari seseorang manusia.

الَّذِينَ آتَيْنَهُمُ الْكِتَابَ يَعْرِفُونَهُ كَمَا يَعْرِفُونَ أَبْنَاءَهُمْ وَإِنَّ فَرِيقًا مِّنْهُمْ لَيَكْتُمُونَ

الْحَقَّ وَهُمْ يَعْلَمُونَ ﴿٤٦﴾

*Orang-orang (Yahudi dan Nasrani) yang Telah kami beri Al Kitab (Taurat dan Injil) mengenal Muhammad seperti mereka mengenal anak-anaknya sendiri[97]. dan Sesungguhnya sebahagian diantara mereka menyembunyikan kebenaran, padahal mereka Mengetahui. (QS. Al- Baqarah 2 : 146).*

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai organisasi tidak boleh menyembunyikan sesuatu kebenaran yang ada. Semuanya harus dilakukan secara terbuka termasuk jika ada kesalahan, tidak boleh ada yang menutupi kesalahan. Kebenaran yang dinyatakan kepada oarang lain akan membawa kemanfaatan bagi orang lain. Sebaliknya kesalahan yang disembunyikan akan membawa kerusakan bagi orang organisasi dan merugikan banyak orang. Oleh karena itu nilai-nilai keterbukaan harus ada didalam penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya untuk mencapai kebaikan bersama dan sekaligus mengharapkan keridhoan dari Allah.

#### h. Kerjasama

Kerjasama didalam organisasi adalah aspek penting untuk dilakukan. Para pegawai tidak mungkin dapat bekerja sendiri-sendiri untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan bersama akan membawa kebaikan bersama. Didalam al-qur'an yang menganjurkan bekerja sama dapat menjadi petunjuk bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ<sup>ج</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ<sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ ﴿٥٢﴾

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong – menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (Al-Maidah 5 : 2).*

Kerjasama yang dilakukan oleh satu orang pekerja dengan pekerja lainnya akan membawa manfaat besar. Kelemahan-kelemahan yang ada didalam diri seorang pekerja akan ditutupi oleh kekuatan pekerjaan lainnya. Apabila nilai-nilai ini dapat dipraktikan oleh para pekerja maka pekerja akan mudah mencapai tujuan organisasi dibandingkan apabila mereka bekerja sendiri-sendiri. Oleh sebab itu nilai-nilai kerja sama harus ada didalam penilaian prestasi kerja diorganisasi.

i. *Skill* dan kompetensi

*Skill* atau kompetensi adalah ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Perintah mengenai perlunya mengupayakan ketrampilan didalam diri manusia dapat dilihat dalam firman allah dalam al- qur'an.

يَمْعَشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنَّ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ

السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَاَنْفُذُوا<sup>ج</sup> لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ﴿٥٣﴾

*Hai jemaah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak menembusnya melainkan dengan kekuatan (QS. Ar-Rahman 55 : 33).*

Orang-orang yang terampil dalam bekerja merupakan orang-orang yang memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu. Keterampilan akan

membuat organisasi menjadi lebih berhasil dan dapat memberikan keuntungan tidak hanya bagi organisasi tetapi juga para pegawai sendiri. Kekuatan keterampilan itu datang dari Allah dan dianugerahkan kepada manusia sebagai pekerja. Oleh karenanya tidak pula pekerja harus sombong dengan kemahiran yang ada didalam dirinya. Nilai-nilai keterampilan harus menjadi salah satu ukuran didalam menilai prestasi kerja. Keterampilan yang dimaksudkan tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi adalah untuk mencapai dan mencari keridhoan Allah.

## **B. Loyalitas kerja**

### **1. Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. dengan kata lain loyalitas dapat didefinisikan sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. Loyalitas kerja terhadap karyawan dapat mempengaruhi promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan, dan perasaan memiliki perusahaan, serta diharapkan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang

didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan loyalitasn pelayanan dan perilaku yang terbaik<sup>9</sup>.

## 2. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah<sup>10</sup> :

- a. Tekat dan taat pada peraturan.
- b. Sanggup mematuhi peraturan.
- c. Sanggup melaksanakan perkerjaan dengan baik.
- d. Siap menerima resiko.
- e. Memiliki mental yang baik.
- f. Siap bereaksi atas pengalaman kerja.

## 3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain sebagai berikut<sup>11</sup> :

- a. Taat peraturan

Karyawan mempunyai tekat dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

---

<sup>9</sup> Elina Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda, *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. 2015.

<sup>10</sup> Angga Harlisma Septianto, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Sanbe Farma Cimageme*.

<sup>11</sup> Febrian Muriko Hamzah, Mochammad Al Musadieg, dan M. Soe'oad Hakam, *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*, Fakultas Ilmu Adminitrasi, Universitas Brawijaya.



Peningkatkan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya dan kesadaran setiap risiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

#### **4. Indikator Loyalitas Kerja**

Indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja yaitu<sup>12</sup> :

- a. Tetap bertahan dalam organisasi, yaitu karyawan yang bersedia bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan tidak sehat.
- b. Bersedia berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, yaitu karyawan bersedia bekerja lebih demi menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan, yaitu karyawan bersedia menjaga segala kerahasiaan terkait nama baik perusahaan.
- d. Mempromosikan organisasinya, yaitu karyawan selalu mempromosikan nama baik perusahaannya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- e. Mentaati peraturan, yaitu karyawan selalu menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- f. Pengorbanan, yaitu karyawan mau mengorbankan kepentingan demi kepentingan organisasi.

#### **5. Loyalitas Kerja Dalam Perspektif Islam**

Dalam loyalitas kerja terdapat pandangan islam tentang loyalitas kerja bahwa terdapat prinsip dan kriteria pada loyalitas kerja dalam islam diantaranya yaitu Tauhid, Khilafah, Ukhuwwah dan keadilan. Selain dari itu adapun kriteria

---

<sup>12</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group*, E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017.

yang lain diantaranya amanah, Kepatuhan pada pimpinan, ikhlas, bertanggung jawab dan kebajikan di tempat kerja<sup>13</sup>.

## **C. Promosi Jabatan**

### **1. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan<sup>14</sup>. Promosi dapat diartikan kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji<sup>15</sup>. Promosi dapat didefinisikan sebagai telah terjadinya kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi ( gaji dan lain-lain ) walaupun tidak selalu demikian. Untuk promosi tersebut, perlu ditetapkan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut pada umumnya ditetapkan untuk promosi antar lain adalah prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi, dan

---

<sup>13</sup> Ridwan Nurdin, *Loyalitas Pekerja Perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia : Analisis Kriteria Kebajikan di Tempat Kerja*, Jurnal Perspektif Ekonomi Darusalam, Vol. 3, No.1, 2017.

<sup>14</sup> Eliana Febisica Mandingan dan Agoes Ganesha Rahyuda, *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. 2015.

<sup>15</sup> Fadra Dwi Cressida, Al- Musadieq dan Soe'oad Hakam, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

sebagainya. Promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Promosi Jabatan juga dapat dikatakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar<sup>16</sup>.

## 2. Syarat Penetapan Promosi Jabatan

Adapun beberapa syarat penetapan promosi<sup>17</sup>:

### a. Pengalaman

Banyaknya pengalaman seorang karyawan sering kali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

### b. Tingkat Pendidikan

Ada sebagian perusahaan memberikan syarat minimal pendidikan agar dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Hal ini mempunyai alasan bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka dapat diharapkan karyawan yang memiliki jalan pemikiran yang lebih baik.

---

<sup>16</sup> M. Kadarisma, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014. hlm.124.

<sup>17</sup> M. Kadarisma, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014. hlm.124.

c. Loyalitas

Loyalitas atas kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sering kali digunakan sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

d. Kejujuran

Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin kejujuran merupakan syarat yang utama yang perlu diperhatikan, misalnya untuk jabatan kasir atau bagian keuangan, kejujuran adalah merupakan syarat utama yang harus di perhatikan.

e. Tanggung Jawab

Seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.

f. Kepandaian dalam bergaul

Untuk promosi pekerjaan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul. Sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut misalnya untuk jabatan salesman dimana syarat ini sangat penting untuk diperhatikan.

g. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

h. Inisiatif dan Kreativitas

Untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreativitas harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena jabatan yang akan dipromosikan ini memerlukan inisiatif dan kreativitas karyawan.

### 3. Tujuan Promosi Jabatan

Adapun beberapa tujuan promosi jabatan, antara lain<sup>18</sup> :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- c. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas.

---

<sup>18</sup> Muhammad Isa Indrawan *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani*, Vol.1, No.3 Oktober 2015.

- e. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja.

#### **4. Bentuk-Bentuk Promosi Jabatan**

Didalam promosi jabatan terdapat bentuk-bentuk promosi jabatan sebagai berikut<sup>19</sup> :

- a. Promosi sementara (*Temporary Promotion*) suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan.
- b. Promosi tetap (*Permanet Promotion*) suatu bentuk promosi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama dan bersifat definitif.
- c. Promosi kecil (*Small Promotion*) suatu promosi yang dilaksanakan dalam bentuk up-grading untuk meningkatkan kecapan tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Promosi kering (*Dry Promotion*) suatu bentuk promosi yang dilakukan dengan disertai peningkatan dalam wewenang, hak dan tanggung jawab, tetapi pendapatnya tidak mengalami perubahan.

---

<sup>19</sup> Ernyta Silalahi, *Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia*, Vol.1, No.1, 2015.

## 5. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator – indikator karyawan yang dapat dipromosikan antara lain<sup>20</sup> :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian – perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi kerja

Karyawan yang akan dipromosikan harus mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

d. Kerja sama

Karyawan dapat berkerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

---

<sup>20</sup> Syamsir, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bosawa Propertindo*, Jurnal Riset Edisi, 2017.



e. Kecapakan

Karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif, dan inovasi dalam menyelesaikan tugas – tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

f. Loyalitas

Karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan merugikan perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaanya.

## 6. Promosi Jabatan Dalam Perspektif Islam

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang telah lulus dari seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Promosi adalah salah satu dari jenis – jenis penempatan. Promosi adalah menaikan jabatan seseorang kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi lebih besar<sup>21</sup>.

Penempatan dalam perspektif islam merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Karyawan yang lulus

---

<sup>21</sup> Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Insitut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki dalam manajemen sumber daya manusia dengan *Right man the right place* penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya. Hal diatas tertuang dalam hadist “*sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqo (professional)*” (HR. Thabrani)<sup>22</sup>.

#### D. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Promosi Jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu” ini mengacu pada penelitian terdahulu dengan pokok permasalahan yang hampir sama. Berikut adalah ringkasan beberapa penelitian yang sudah dilakukan :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian                             | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|--|
| 1.  | Hepiana Patmarina Tedi Harsono (2018). | Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Rabo Bank Metro. | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa prestasi kerja dan promosi jabatan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan. |

<sup>22</sup> Nila Mardiah ,*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Insitut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

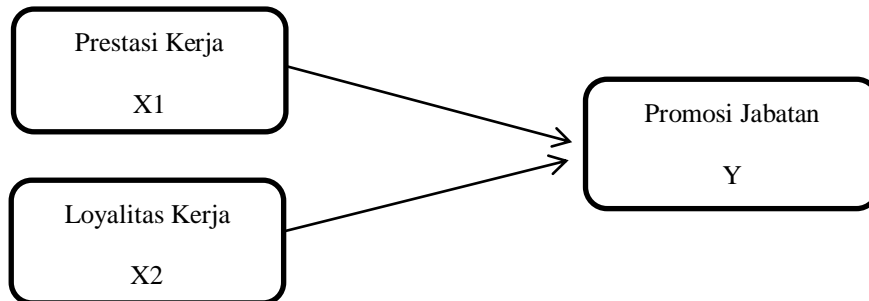
|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 2. | Fadra Dwi Cressida, Al – Musadieq Soe’oed Hakam (2017).        | Pengaruh Prestasi kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang).       | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa prestasi kerja dan promosi jabatan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap promosi jabatan. |
| 3. | Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari (2017).            | Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa prestasi kerja dan promosi jabatan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan.   |
| 4. | Ernyata Silalahi, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi(2015). | Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia.   | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa prestasi kerja dengan promosi jabatan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.               |
| 5. | Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena (2017).                | Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.                                    | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa prestasi kerja dengan promosi jabatan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.                               |
| 6. | Azzyati Umi Haryanti dan I Gusti Ayu Ketut Glantari (2019).    | Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PACTO LTD di Bali”  | Penelitian mengatakan bahwa hasil dari penelitian yang diteliti oleh Elfianto (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berdampak positif terhadap  |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
|     |  |   | promosi jabatan.   |
| 7.  | Ramadhan Yuko Syahputra (2018).                                    | Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja Terhadap Promosi Jabatan di Bank Muamalat Yogyakarta.         | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa loyalitas dan promosi jabatan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. |
| 8.  | Heri Kristianto (2017).  | Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karang Anyar. | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa loyalitas kerja dan promosi jabatan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.      |
| 9.  | Sona De Andhara, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayawon (2015). | Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). | Penelitian menggunakan variabel yang sama berupa loyalitas dan promosi jabatan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh parsial terhadap promosi jabatan.                                     |
| 10. | Frans Wiliam Obi Sembiring (2018).                                 | Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN Area Binjai.  | Penelitian menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan.   |

### E. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir di uraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Didalam kerangka pikir inilah akan didudukan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu

menangkap, menerangkan, dan menunjuk perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian<sup>23</sup>.



## F. Hipotesis

Hipotesisi merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang antara hubungan dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan penelitian<sup>24</sup>. Dengan hal ini karena sifatnya yang masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengujian dan test yang disebut hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka berpikir. Maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

H2 : loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

H3 : prestasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

---

<sup>23</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada) 2008, hlm75.

<sup>24</sup> V. Wiranta Sujarweni, *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah di Pahami*, (Pustaka baru press : Yogyakarta),2014, hlm.62.