

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam**

Oleh:

BAYU YOGA TAHTAKUSUMA
NIM. 12820020

Dosen Pembimbing:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

Dalam mempertahankan dan mengembangkan kinerja suatu perusahaan, perusahaan perlu mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin, salah satu cara perusahaan dalam memberikan dorongan kepada tenaga kerja adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Syariah mandiri. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh atau hubungan dengan variabel dependen.

Berdasarkan hasil sebaran angket kuesioner, penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta sebesar 89,3% sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Uji F telah membuktikan bahwa profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta ($F_{hitung} (331,529) > F_{tabel} (3,963)$ pada signifikan $0,0000 < 0,05$). Selain itu, uji t pun secara parsial menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta.

Kata Kunci: loyalitas karyawan, profesionalisme kerja, promosi jabatan.

ABSTRACT

In maintaining and develop a performance company, companies need to make an effort for labor willing and able to provide achievement it works best possible, one way firm in give impetus to labor is to carry out position promotion objective and fair. Hence, companies need to know factors affecting position promotion. This study aims to to explain the influence of professional work and loyalty employees to position promotion to PT. Bank Syariah Mandiri. This research using test linear regression multiple, test F and test t to see if the independent variable having influence or relationship with dependent variable.

Based on the research has done can be taken the conclusion that the independent variable have leverage a significant impact on position promotion PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta of 89,3% and the rest 10,7% influenced by a factor of other not included in this research. Test F have shown that professional work and loyalty employees together having influence a positive and significant impact on position promotion PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta (F count (331,529) > F table (3,963) on significant $0,0000 < 0,05$). In addition, test t anything is partial shown that variable profesional work and loyalty employees significant to position promotion.

Keyword: Loyalty employees, Professionalsm work, Position promotion.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sodara Bayu Yoga Tahtakusuma
Lamp : 1

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah menimbang, meneliti memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa proposal saudara:

Nama : Bayu Yoga Tahtakusuma
NIM : 12820020
Judul Skripsi : **Pengaruh profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan / Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 November 2016

Pembimbing,



JOKO SETYONO, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-1700.1/Un.02/DEB/PP.05.03/12/2016

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

“Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama : Bayu Yoga Tahtakusuma
NIM : 12820020
Telah dimunaqasyahkan pada : 30 November 2016
Nilai Munaqasyah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

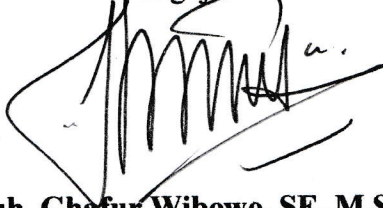
Ketua Sidang,



Joko Setyono, SE., M.Si.

NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I



Muh. Ghafur Wibowo, SE, M.Sc

NIP.19800314 200312 1 003

Penguji II



Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si

NIP.19840216 200912 0 004

Yogyakarta, 2 Desember 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Yoga Tahtakusuma

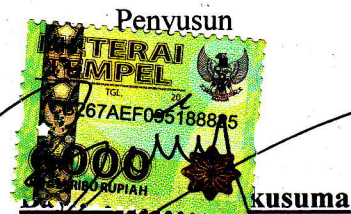
NIM : 12820020

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Yogyakarta, November 2016



Penyusun

kusuma

NIM. 12820020

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

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Yoga Tahtakusuma
NIM : 12820020
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi Mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh profesionalitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta”

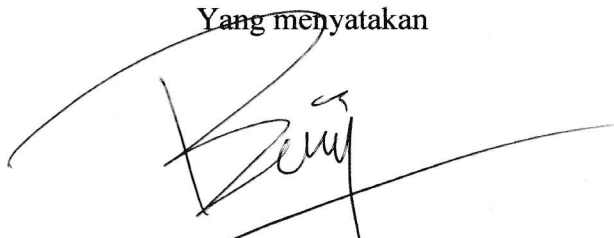
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 28 November 2016

Yang menyatakan


(Bayu Yoga Tahtakusuma)

MOTTO

**Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan
hanya kepada Engkaulah kami mohon
pertolongan**

(Q.S Al-Fatihah ayat 5)

**Jika kita memiliki keinginan untuk memulai, kita
juga yang harus mempunyai keberanian dan
keinginan untuk menyelesaikannya, bukan hanya
mengakhiri.**

(Mario Teguh)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

=====

1. ALLAH SWT yang telah menggerakkan hati ini untuk selalu bersemangat disetiap langkah kehidupan.

=====

2. Bpk. Agus Sutopo dan Ibu Santi Suciati atas doa serta dorongan baik moril maupun meteril dan atas perjuangannya yang mampu mengantarku anakmu untuk masuk perguruan tinggi sekaligus menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

=====

3. Adikku Bagas Yoga Iga Kusuma yang diam-diam membakar api semangat dalam hidupku untuk menjadi seorang kakak yang bisa menjadi panutan.

=====

KATA PENGANTAR

مَلِكٌ حِينَ الرَّحِيمِ اللَّهُ مَا بَدَّ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

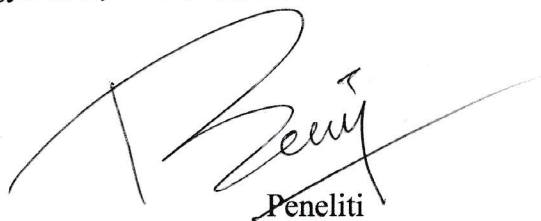
Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang turut membantu dalam penyelesaiannya. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa petunjuk, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang tersebut di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. KH Yudian Wahyudi Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Dosen Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu memberi semangat dan membantu menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan perkuliahan maupun saat pembuatan skripsi ini;
4. Bapak Arif Superif dan Bapak Ilham Sukoco., selaku karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta yang dengan penuh kesabaran membantu dalam penelitian sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Partnerku, Desi Nurmalasari. Terimakasih telah menemani, mendukung dan menasehati sampai detik ini.

6. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 2012 terkhusus kelas Perbankan Syariah A atas kerjasamanya dari awal menggunakan baju putih celana formal saat opac hingga kini ku gunakan kembali untuk ujian munaqosyah.
 7. Kawan-kawanku Mbolang dari SMA N 1 Tirtonirmolo.
 8. Teman-teman KKN angkatan 86 Kulon Progo, khususnya untuk kelompok 79 dan 80 kelurahan Tirtorahayu.
 9. Seluruh rekan kerja, SPV dan Kasir Dagadu. Mas Hepy, Mas Bian, Mas Alfa, Mas Ibnu, Mas Mirza, Mas Satya, Mas Reza, Mas Hide, Mas Rian, Mbak Sintha, Inu, Vandy, Andi, Sisca, Ema, Mba Pay, Mba Nisa, Syarif, Aghni, Aiva, Nindya, Aulia, Maya, Mba Febi, Mba Fanny, Mba Nurma, serta seluruh Gardep dari angkatan 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 dan 57.
 10. Seluruh manajemen office PT. Aseli Dagadu Djokdja.
 11. Seluruh *security* PT. Aseli Dagadu Djokja.
 12. Kawan-kawan JAVRA (Jama'ah Vespa Rakyat UIN Sunan Kalijaga), Mas Jo, Mas Lupex, Mas Joko, Mas Dani, Ali, dll.
 13. Kawan-kawan D'kraton (komunitas motor costum Jogja) dan komunitas CB Jogja.
 14. Teman-teman pengajar TPA Al-Hakim.
 15. Serta terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu penulis dan tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, semoga segala kebaikan-kebaikan saudara(i)ku diterima sebagai ibadah disisiNya.
- Akhirnya dengan segala kelemahan ponulis, penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, November 2016



Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	s	es dan ye
ص	Šād	yş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas

غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء -	Hamzah	`	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

تَعَمَّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
ة عطـ	ditulis	<i>‘illah</i>
مة اكرء لياولاً	ditulis	<i>karāmah al-aulyā’</i>

IV. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- َ ----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
---- ِ ----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---- ُ ----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

لفعة	Fathah	ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكر	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
بَيَّهذ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

V. Vokal Panjang

1. fathah + alif يَ لَهْجَا	ditulis	<i>Ā</i>
2. fathah + yā’ mati نَسِيَتْ	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
3. Kasrah + yā’ mati مَ كَرِي	ditulis	<i>ā</i>
4. Ḍammah + wāwu mati وَضَ فَر	ditulis	<i>tansā</i>
	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati يُنْكُمْ	ditulis	Ai
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati لَقَوْلُ	ditulis	au
	ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أُمْتُنْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أُدْعَتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْدَحْتَرَشْكَ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

أَنْ لَقْرَا	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
سَلَقِيَا	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

لِسَاءَمَا	ditulis	<i>as-Samā asy-</i>
لِشَّامْس	ditulis	<i>Syams</i>

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

وَضُّ ذَوَى لَفْرَا	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
لِأَهْلِ لِسَانَةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

X. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.
- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
- d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KERANGKA TEORI	7
2.1 <i>Theory of Planned Behavior</i>	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.1 Rekrutmen	10
2.2.2 Seleksi	11
2.2.3 Pelatihan dan Pengembangan (<i>training and development</i>)	12
2.2.4 Penilaian Kinerja	13
2.2.5 Kompensasi	15
2.3 Profesionalisme Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Profesionalisme Kerja	17
2.3.2 Profesionalisme Kerja Pegawai.....	19

2.3.3 Karakteristik Profesionalisme Kerja	20
2.3.4 Asas Pokok Profesionalisme	21
2.3.5 Usaha-Usaha Pengembangan Profesioanalisme.....	22
2.4 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	24
2.4.1 Faktor yang menghambat loyalitas	26
2.4.2 Indikator Loyalitas	27
2.5 Promosi Jabatan.....	29
2.5.1 Manfaat Promosi Jabatan	32
2.5.2 Dasar-dasar Promosi Jabatan	33
2.5.3 Sistem Promosi Jabatan.....	34
2.5.4 Syarat-syarat Penetapan Promosi Jabatan	35
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Hipotesis Penelitian	39
2.7.1 Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Promosi Jabatan	40
2.7.2 Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.....	40
2.8 Kerangka Pemikiran	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Populasi dan Sampel.....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4 Definisi Operasional Variabel	44
3.5 Instrumen Penelitian	45
3.6 Metode Analisis Data	47
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.6.3 Regresi Linear Berganda.....	51
3.7 Pengujian Hipotesis	52
3.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.7.2 Uji F (Uji Serempak).....	52
3.7.3 Uji T (Uji Parsial).....	53
3.8 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
3.8.1 PT. Bank Mandiri Syariah.....	54

3.8.2 Jenis Usaha dan Struktur Organisasi	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PERSEMBAHAN	57
4.1 Analisis Deskriptif	57
4.1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	57
4.1.2 Karakteristik Responden	57
4.2 Uji Kualitas Data	61
4.2.1 Uji Validitas	61
4.2.2 Uji Reabilitas.....	63
4.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1 Uji Normalitas	64
4.3.2 Uji Multikolinieritas	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.4 Analisis Regresi Berganda.....	69
4.5 Pengujian Hipotesis	71
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	72
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)	73
4.6 Pembahasan	75
4.6.1 Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Promosi Jabatan	75
4.6.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan	76
4.6.2 Wawancara Dengan Responden.....	77
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Sampel dan Tingkat Pengembangan Kuesioner.....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonearitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik F	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	73
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 3.1 Struktur Organisasi BSM (Kantor Cabang)	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot).....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	65
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2 Data Responden	IV
Lampiran 3 Hasil Olah Kuesioner (Excel)	VI
Skor Variabel Profesionalisme Kerja	VI
Skor Variabel Loyalitas Karyawan	VIII
Skor Variabel Promosi Jabatan	X
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	XIII
Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja	XIII
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	XIII
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	XIV
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	XIV
Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja	XIV
Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan	XIV
Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	XV
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	XV
Hasil Uji Normalitas	XV
Hasil Uji Multikolinearitas	XV
Hasil Uji Heteroskedastisitas	XVI
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	XVI
Lampiran 8 Hasil Uji Persamaan Regresi	XVII
Hasil Uji Koefisien Determinasi	XVII
Hasil Uji F	XVII
Hasil Uji T	XVIII
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	XVIII
Lampiran 10 Terjemahan Ayat Al-Qur'an	XIX
Lampiran 11 Curriculum Vitae	XXI

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada umumnya perusahaan menginginkan adanya perkembangan untuk menjaga eksistensi pada perusahaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia mengupayakan agar tenaga kerja mampu memberikan kinerja yang optimal sesuai permintaan perusahaan.

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri seorang pegawai. Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahlian, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Maka dari itu para pegawai atau karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Dalam pelaksanaannya karyawan dituntut mampu mengembangkan diri secara optimal, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Sejalan dengan peningkatan profesionalisme kerja, menurut Sondang P. Siagian (2009) salah satu syarat promosi dalam perusahaan adalah adanya loyalitas. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar. Loyalitas karyawan dibutuhkan guna menciptakan rasa kebersamaan yang nantinya dapat membawa angin segar bagi perusahaan. Terciptanya rasa satu kesatuan terhadap tempat kerja merupakan salah satu perwujudan dari rasa loyalitas. Apabila rasa kesatuan sudah terbentuk maka karyawan akan selalu berbuat yang terbaik untuk perusahaan..

Dalam melaksanakan promosi jabatan juga tidak akan lepas dari sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Aryani, dkk. 2010). Penelitian Hamzah, dkk. (2013) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan, dan perasaan memiliki perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan diharapkan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Suatu promosi berarti perubahan posisi/ jabatan/ tempat kerja yang dilakukan manajemen perusahaan/ organisasi kepada seorang pegawai/ anggota organisasi secara vertical, pegawai/ anggota organisasi diberikan tugas, wewenang dan tanggungjawab pada jenjang yang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya (Budiyanto, 2013:108).

Permasalahan yang muncul terkait dengan sistem promosi jabatan saat ini adalah terletak pada proses evaluasi untuk mempromosikan seseorang, dimana karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat dari satu kriteria penilaian, yang pada kenyataannya karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria lainnya (Siagian, 2014:170). Penelitian Febisica M. dan Ganehsa R. (2015) mengatakan bahwa, dalam promosi jabatan, pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka tidak suka. Oleh karena itu, pentingnya bagi setiap perusahaan untuk memiliki sistem promosi yang baik. Promosi jabatan yang diterapkan dengan baik akan menjadikan para pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan dibutuhkan sehingga memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Selain itu promosi jabatan memiliki fungsi sebagai langkah meregenerasi SDM demi kelangsungan perusahaan apabila ada jabatan yang kosong.

Melalui wawancara dengan Pak Arif Superif bagian *brand operation manager* mengungkapkan, terdapat seorang manajer dalam Bank Syariah Mandiri yang dahulu adalah seorang *Office Boy*. Hal itu disebabkan jenjang karir yang ada pada BSM sangatlah terbuka, selain itu penilaian yang ada

pada BSM berdasarkan kinerja dan tingkat kecakapan SDM dalam menerima pembelajar. Maka tidak heran terdapat manajer yang asal mula bergabung dalam BSM menjabat sebagai *officeboy*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Angga Harlisma S (2014) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimoreme diperoleh hasil bahwa prestasi kerja dan loyalitas karyawan terbilang baik terhadap promosi jabatan. Diantara kedua variabel independen tersebut, loyalitas menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap promosi jabatan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan variabel profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan. Di ranah penelitian terkait promosi jabatan sendiri belum banyak yang menggunakan variabel independen profesionalisme kerja, serta mengganti objek penelitian menjadi PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Berdasarkan uraian diatas, peneliti berusaha untuk memberikan bukti apakah variabel loyalitas karyawan tetap menjadi variabel yang dominan bila disandingkan dengan variabel profesionalitas kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki judul berikut: **“Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mandiri Syariah Yogyakarta?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mandiri Syariah Yogyakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Selaras dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menjelaskan pengaruh profesionalisme kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mandiri Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mandiri Syariah Yogyakarta.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yaitu:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri Yogyakarta
 - a. Menjadi paradigma baru dalam pengembangan sumber daya manusia terutama bagi karyawannya.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan program promosi jabatan kepada karyawan yang akan dinaikkan jabatannya.

2. Bagi penulis, penelitian ini menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia guna terwujudnya karyawan yang efektif dan efisien pada implementasi di lapangan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Serta untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan profesionalisme kerja, loyalitas karyawan dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar mudah dipahami tentang isi di skripsi ini, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas 5 (lima) bab:

BAB I Pendahuluan, bab ini terdiri dari 4 (empat) sub bab yang masing-masing tersusun sebagai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori, pada bab ini memuat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ketiga ini terdiri dari lokasi dan jenis penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta model perusahaan sebagai objek penelitian

BAB IV Pembahasan, bab ini terdiri dari hasil penelitian dan analisis dari pengolahan data.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Responden penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Berdasarkan pada data yang telah terkumpul dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Firmandari (2014) promosi jabatan berinteraksi menentukan kinerja, karena merupakan dorongan atau motivasi untuk karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suparman P. (2015), Septianto (2014) dan Febisica M. dan Ganesha R.

(2015), yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap promosi jabatan.

Setelah dilakukan pengujian terhadap kedua variabel independen secara bersama-sama (simultan) ternyata dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan dan positif terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Cahyasumirat (2006), Suparman P. (2015), Septianto (2014) dan Febisica M. dan Ganesha R. (2015). Melihat pada hasil analisis regresi berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan lebih dominan dengan nilai 0,597 atau 59,7% dibandingkan variabel profesionalisme kerja dengan nilai 0,410 atau 41%.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta, yaitu antara lain:

1. Pelaksanaan penilaian profesionalisme kerja telah diterapkan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para karyawannya.
2. Loyalitas karyawan sebaiknya dipertahankan didalam perusahaan, salah satu caranya dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan.
3. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan usia responden dan lama responden bekerja, sebab dua hal tersebut berpengaruh pada pengalaman dalam memperoleh promosi jabatan.
2. Penelitian selanjutnya terkait promosi jabatan diharapkan melakukan wawancara dan observasi dengan narasumber yang bekerja pada bagian *Human Resource and Development* (Sumber Daya Manusia) bagian pusat agar memperoleh data yang lebih akurat dan terkini.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan indikator variabel independen yang lebih update dengan kondisi lapangan atau permasalahan yang ada.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel serta memperluas wilayah sampel penelitian, tidak hanya dikota Yogyakarta tetapi dikota-kota besar lainnya. Sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode wawancara terstruktur langsung kepada responden untuk memperoleh data yang lebih variatif dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cohen, Andrew D. 1994. *Assesing Language Ability in the Classroom. Second Edition*. Boston: Heinle & Heinle Publishers.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen, Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Eko Budiyanto. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Flippo, Edwin. 1996. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketanakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Nicholas. 1995. *Public Administration and Public Affairs*. Terjemahan Luciana D.Lontoh. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Tjokrowinoto, Muljarto. 1996. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo.2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet ke 5. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodelogi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Aryani, Yunita, Ratih Maria Dhewi, dan Sjafri Mangkuprawira. 2010. *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 1(3): h:171-186.
- Eliana Febisica M. dan Agoes Ganesha R.,. 2015. *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, Tahun 2015.
- Hamzah, Muriko Febrian, Mochammad Al Musadieq, dan M. Soe'oed Hakam. 2013. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6(2).

Handayani, Rikha dan Yusrawati. 2013. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol 21 No.2 Desember 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia.

Soegandhi, Vannecia Marchelle., Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora*, 1 (1): h: 65-7.

Skripsi dan Tesis

Andi Iyan Padjalangi. 2012. *“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar”*. Skripsi, 2012.

Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)*. Tesis S2, Universitas Diponegoro.

Firmandari, Nuraini. 2014. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”*. Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ika Andini Setyorini, *Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Semarang)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011

Pakpahan Angrippa. 2009. *“Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Tentang Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk di Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun)”*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, 2009.

Rahmatika, Fadhilah B. 2014. *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang*. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.

Septianto, Angga Herlisma. 2014. “*Pengaruh PenilaianS Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhdap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimateme*”. Skripsi, 2014.

Suparman P., Zulfikar. 2015. “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makasar*”. Skripsi, 2015.

Wicaksono, Daniel Putro “*Analisi Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Keryawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. (Bank Jatim) Cab. Pasuruan*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.

Sumber Lain

[www.goggle.com](http://www.google.com) dan www.syariahmandiri.co.id diakses oleh Bayu Yoga Tahtaksuma selama pengerjaan skripsi.

Achmat, Zakarija. 2010. *Theory of Planned Behavior, Masihkan Relevan?*. <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/>, diakses pada tanggal 20 November 2016.

Ajzen, Icek. 1991. *Organizational Behavior and Human Decison Process : Theory of Planned Behavior Online's*. <http://home.comcast.net/~ajzen/tpb.obhdp-295>, diakses pada tanggal 20 November 2016.

Wawancara

Sukoco, Ilham dan Arif S. (9 & 22 November 2016). Personal Interview.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Nomor : (diisi oleh peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur : < 25 26-35
 36-55 >55
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : D3; S1; S2; S3;
5. Jabatan di Bank sebagai :
6. Lama Bekerja : < 1 th
 antara 1-5 th
 antara 6-10 th
 >10 th

Cara pengisian kuesoner: Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) atau checklist (✓) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju	Diberi skor 5
S	= Setuju	Diberi skor 4
N	= Netral	Diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	Diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Diberi skor 1

PROFESIONALISME KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya.					
2.	Kepuasan utama dalam hidup saya berasal dari pekerjaan saya.					
3.	Saya benar-benar menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan saya.					
4.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
5.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.					
6.	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan suatu kepuasan batin sebagai karyawan yang profesional.					
7.	Saya memiliki inovasi dan mempunyai etos kerja tinggi.					
8.	Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.					
9.	Saya selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan.					

LOYALITAS KARYAWAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai karyawan BSM, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan.					
2.	Sebagai karyawan BSM, saya tetap mempunyai motivasi kerja.					
3.	Sebagai karyawan BSM, saya dapat meningkatkan produktifitas kerja.					
4.	Saya percaya pada perusahaan ini, sehingga saya wajib setia.					
5.	Dalam pekerjaan, saya memilki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.					

6.	Atasan saya dalam pekerjaan terlihat sangat peduli terhadap saya secara pribadi.					
7.	Misi atau tujuan dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penting.					
8.	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.					
9.	Saya memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk belajar dan berkembang.					

PROMOSI JABATAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kedisiplinan menjadi bahan penilaian dalam promosi jabatan.					
2.	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
3.	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.					
4.	Menurut saya, instansi sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan.					
5.	Pegawai yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.					
6.	Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, kejujuran menjadi pertimbangan penting dalam promosi jabatan.					
7.	Promosi jabatan menuntut loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.					
8.	Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu bergaul dengan berbagai kalangan.					
9.	Masa kerja sering dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan.					

Lampiran 2

Data Responden

No.	karakteristik responden			
	Usia	Lama Bekerja (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	1	2	1	2
2	1	1	1	2
3	1	2	1	2
4	2	2	2	2
5	3	4	2	3
6	1	1	1	2
7	2	2	1	3
8	1	1	1	2
9	1	2	1	2
10	1	1	1	2
11	1	2	1	2
12	1	1	1	2
13	1	1	2	2
14	1	1	1	2
15	1	1	1	2
16	2	4	1	3
17	2	2	1	2
18	1	2	1	2
19	1	1	2	2
20	1	1	2	2
21	1	1	1	2
22	1	1	1	2
23	1	2	1	2
24	1	1	1	2
25	1	2	2	2
26	1	2	2	2
27	1	1	1	2
28	1	1	1	2
29	2	2	2	2
30	1	2	2	2
31	1	1	1	2
32	2	1	1	2
33	1	1	1	1
34	1	1	1	2
35	1	2	1	1
36	2	1	2	2
37	2	2	2	2
38	2	1	2	2
39	1	1	2	1

40	1	2	2	2
41	1	2	2	2
42	1	1	1	2
43	2	1	1	2
44	2	1	1	2
45	2	2	1	2
46	2	1	1	2
47	2	2	1	2
48	1	2	1	2
49	1	2	2	2
50	3	4	1	2
51	1	2	1	2
52	1	2	2	2
53	1	2	1	2
54	2	3	1	2
55	1	2	2	1
56	1	2	2	1
57	2	3	2	3
58	2	3	1	2
59	2	3	2	3
60	1	2	1	2
61	1	1	2	2
62	1	2	2	2
63	1	2	1	2
64	1	2	2	2
65	3	4	1	3
66	1	2	1	2
67	1	2	2	2
68	2	3	1	2
69	1	2	2	2
70	2	2	1	3
71	1	1	1	2
72	1	1	1	2
73	2	3	2	2
74	2	2	2	2
75	1	2	2	2
76	1	1	1	2
77	1	2	2	2
78	3	3	1	4
79	1	2	2	2
80	1	2	1	2

Ket: Usia: (1) <25 (2) 26-35 (3) 36-55 (4) >55. Jenis kelamin: (1) Pria (2) Wanita.

Pendidikan: (1) D3 (2) S1 (3) S2 (4) S3. Lama Bekerja: (1) <1 thn (2) 1-5 thn (3)

6-10 thn (4) >10 thn

Lampiran 3

Hasil Olah Data Kuesioner (Excel)

Skor Variabel Profesionalisme Kerja

No.	Profesionalisme Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Σ X1
1	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
2	5	5	4	4	3	3	4	3	4	35
3	5	2	3	4	5	4	3	4	3	33
3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	32
6	4	5	4	4	5	2	5	3	5	37
7	2	5	4	3	3	5	4	5	5	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	2	4	4	4	3	4	3	32
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
11	5	4	3	4	5	5	3	3	4	36
12	4	2	4	4	2	4	4	4	4	32
13	3	4	3	3	3	5	2	5	5	33
14	2	2	5	4	2	3	2	3	4	27
15	4	3	4	4	3	5	3	3	4	33
16	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
17	3	2	2	4	3	3	4	5	4	30
18	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39
19	4	3	4	4	3	2	4	2	4	30
20	4	4	4	4	5	3	3	2	3	32
21	3	4	3	4	2	3	3	2	3	27
22	2	4	4	3	2	3	3	2	3	26
23	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
26	2	4	3	4	3	2	3	2	3	26
27	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35
28	5	4	3	4	3	3	4	4	5	35
29	5	3	2	4	2	3	4	3	4	30
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
31	3	3	4	4	5	3	3	3	2	30
32	5	4	3	4	5	3	4	3	4	35

33	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
35	4	3	4	4	2	2	3	2	3	27
36	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
37	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29
38	4	4	3	3	4	2	3	4	4	31
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
41	5	5	5	4	4	2	3	4	5	37
42	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
43	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
44	5	3	5	4	5	3	5	3	5	38
45	4	3	4	3	5	4	5	4	5	37
46	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
47	4	4	3	4	2	3	3	2	3	28
48	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
51	5	3	3	4	4	3	3	4	4	33
52	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
54	3	5	5	4	4	3	3	4	5	36
55	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
56	4	3	4	4	2	3	3	2	3	28
57	4	4	4	4	2	3	3	4	3	31
58	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
59	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
60	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
61	5	3	4	4	3	4	3	3	3	32
62	4	4	3	3	4	2	3	3	3	29
63	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
64	2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
65	4	3	4	3	3	3	3	4	3	30
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
67	4	5	3	4	3	3	5	3	5	35
68	4	2	3	3	3	3	4	3	3	28
69	3	3	3	3	4	3	3	5	3	30
70	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32

71	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
72	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
73	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
74	3	3	3	3	3	3	4	3	5	30
75	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27
76	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
77	4	5	3	4	3	3	5	3	3	33
78	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
79	3	4	3	3	3	3	5	4	3	31
80	4	3	4	4	3	3	3	4	3	31

Skor Variabel Loyalitas Karyawan

No.	Loyalitas Karyawan (X2)									Σ X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
2	5	5	4	4	3	3	4	3	4	35
3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	36
3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	39
5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	32
6	4	5	4	4	5	3	5	3	3	36
7	2	3	2	5	4	3	4	5	5	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
10	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
11	5	4	5	4	5	5	4	3	4	39
12	4	2	4	5	2	4	4	4	4	33
13	5	4	5	3	5	5	2	5	5	39
14	2	2	5	5	2	3	2	3	4	28
15	4	5	4	3	3	5	3	3	4	34
16	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
17	3	3	4	4	3	3	4	5	4	33
18	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39
19	4	3	4	3	3	2	4	2	4	29
20	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29
21	3	4	3	4	2	3	3	2	3	27
22	2	4	4	5	2	3	3	3	3	29

23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
26	2	4	5	4	3	2	3	2	3	28
27	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35
28	5	4	3	3	3	3	4	4	5	34
29	5	3	2	4	3	3	4	3	4	31
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
31	3	3	4	4	5	3	3	3	2	30
32	3	3	5	3	5	3	4	3	4	33
33	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
35	4	3	4	4	2	3	3	2	3	28
36	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
37	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29
38	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
41	5	5	5	4	4	3	2	4	5	37
42	5	5	3	4	3	4	4	4	4	36
43	5	5	5	4	3	4	4	4	5	39
44	5	3	5	4	5	5	3	5	5	40
45	4	3	4	3	5	3	3	4	5	34
46	5	4	5	4	3	5	4	5	5	40
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
48	4	4	3	3	3	3	2	3	4	29
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
51	5	3	5	4	4	3	3	4	4	35
52	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
54	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
55	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
56	4	3	4	4	2	3	3	2	3	28
57	4	4	4	4	2	3	3	4	3	31
58	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
59	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30
60	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31

61	5	3	4	3	3	4	3	3	3	31
62	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
63	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
64	2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
65	4	2	3	3	3	3	3	4	3	28
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
67	4	5	3	4	3	3	5	3	5	35
68	4	2	3	4	4	3	3	5	3	31
69	3	4	3	4	4	3	3	5	3	32
70	4	3	4	3	3	3	4	3	3	30
71	2	3	3	4	3	4	3	3	3	28
72	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
74	5	3	5	4	3	5	3	3	5	36
75	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27
76	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
78	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
79	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
80	4	3	4	3	5	3	3	4	3	32

Skor Variabel Promosi Jabatan

No.	Promosi Jabatan (Y)									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	$\sum Y$
1	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
2	5	5	4	4	3	3	4	3	4	35
3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	36
3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	39
5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	32
6	4	5	4	4	5	2	3	3	5	35
7	2	5	2	5	4	5	4	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
10	5	5	4	4	5	3	5	4	5	40
11	5	4	5	4	5	5	4	3	4	39
12	4	2	4	3	2	3	4	4	4	30
13	5	4	5	3	5	5	2	5	5	39

14	2	2	5	4	2	3	2	3	4	27
15	4	5	4	3	3	5	3	3	4	34
16	5	4	5	3	5	4	4	5	4	39
17	3	2	4	4	3	5	4	5	4	34
18	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39
19	4	3	4	4	3	2	4	2	4	30
20	4	4	4	4	3	3	5	2	3	32
21	3	4	3	4	2	3	3	2	3	27
22	2	4	4	3	3	3	3	2	3	27
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
26	2	4	5	3	3	2	3	2	3	27
27	4	4	3	5	4	4	5	4	4	37
28	5	4	3	3	3	3	3	4	5	33
29	5	3	2	4	3	3	4	3	4	31
30	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
31	3	3	4	4	3	3	3	3	2	28
32	5	4	5	4	5	5	4	3	4	39
33	4	3	4	3	3	3	5	3	4	32
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
35	4	3	4	4	3	3	3	2	3	29
36	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
37	4	4	4	4	3	3	3	2	3	30
38	4	4	3	3	5	3	3	4	4	33
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
40	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
41	5	5	5	4	4	3	5	4	5	40
42	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36
43	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
45	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
46	5	4	5	4	3	5	3	5	5	39
47	4	4	3	3	3	3	3	5	3	31
48	4	4	3	3	3	2	3	3	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
51	5	3	5	4	4	3	3	4	4	35

52	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
54	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
55	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
56	4	3	4	4	5	3	3	2	3	31
57	4	4	4	4	2	3	3	4	3	31
58	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
59	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
60	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
61	5	3	4	3	3	4	3	3	3	31
62	4	4	3	3	4	2	3	3	3	29
63	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
64	2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
65	4	2	4	3	3	4	3	3	3	29
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
67	4	5	3	4	3	3	5	3	5	35
68	4	2	3	3	4	3	3	5	3	30
69	3	4	3	4	4	3	3	5	3	32
70	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
71	2	3	3	4	3	4	3	3	3	28
72	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
74	5	3	5	3	3	5	3	3	5	35
75	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27
76	3	3	3	4	3	3	5	4	3	31
77	4	5	3	4	3	3	5	3	3	33
78	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28
79	3	3	3	3	4	3	5	4	3	31
80	4	3	4	3	5	3	5	3	3	33

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TotalX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.272 [*]	.248 [*]	.425 ^{**}	.424 ^{**}	.142	.358 ^{**}	.245 [*]	.372 ^{**}	.662 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.015	.026	.000	.000	.209	.001	.029	.001	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2 Pearson Correlation	.272 [*]	1	.225 [*]	.228 [*]	.272 [*]	.084	.319 ^{**}	.191	.403 ^{**}	.567 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.015		.045	.042	.015	.460	.004	.090	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3 Pearson Correlation	.248 [*]	.225 [*]	1	.282 [*]	.265 [*]	.199	.158	.153	.416 ^{**}	.543 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.026	.045		.011	.018	.076	.161	.175	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4 Pearson Correlation	.425 ^{**}	.228 [*]	.282 [*]	1	.149	.018	.136	-.015	.274 [*]	.411 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.042	.011		.187	.877	.230	.894	.014	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5 Pearson Correlation	.424 ^{**}	.272 [*]	.265 [*]	.149	1	.239 [*]	.335 ^{**}	.415 ^{**}	.346 ^{**}	.681 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.015	.018	.187		.033	.002	.000	.002	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6 Pearson Correlation	.142	.084	.199	.018	.239 [*]	1	.151	.482 ^{**}	.256 [*]	.485 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.209	.460	.076	.877	.033		.182	.000	.022	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7 Pearson Correlation	.358 ^{**}	.319 ^{**}	.158	.136	.335 ^{**}	.151	1	.222 [*]	.466 ^{**}	.593 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001	.004	.161	.230	.002	.182		.047	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8 Pearson Correlation	.245 [*]	.191	.153	-.015	.415 ^{**}	.482 ^{**}	.222 [*]	1	.384 ^{**}	.606 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.029	.090	.175	.894	.000	.000	.047		.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9 Pearson Correlation	.372 ^{**}	.403 ^{**}	.416 ^{**}	.274 [*]	.346 ^{**}	.256 [*]	.466 ^{**}	.384 ^{**}	1	.735 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.014	.002	.022	.000	.000		.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalX1 Pearson Correlation	.662 ^{**}	.567 ^{**}	.543 ^{**}	.411 ^{**}	.681 ^{**}	.485 ^{**}	.593 ^{**}	.606 ^{**}	.735 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.388"	.362"	-.087	.301"	.414"	.244"	.316"	.476"	.676"
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.442	.007	.000	.030	.004	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.388"	1	.195	.035	.210	.225"	.324"	.148	.399"	.562"
	Sig. (2-tailed)	.000		.083	.755	.062	.045	.003	.190	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.362"	.195	1	.219	.288"	.355"	.048	.196	.404"	.589"
	Sig. (2-tailed)	.001	.083		.051	.010	.001	.670	.082	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	-.087	.035	.219	1	-.139	.077	.125	.088	.205	.240'
	Sig. (2-tailed)	.442	.755	.051		.219	.496	.271	.436	.068	.032
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.301"	.210	.288"	-.139	1	.299"	.252'	.508"	.261'	.605"
	Sig. (2-tailed)	.007	.062	.010	.219		.007	.024	.000	.019	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.414"	.225'	.355"	.077	.299"	1	.219	.440"	.374"	.640"
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.001	.496	.007		.051	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.244'	.324"	.048	.125	.252'	.219	1	.202	.332"	.506"
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	.670	.271	.024	.051		.072	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.316"	.148	.196	.088	.508"	.440"	.202	1	.421"	.652"
	Sig. (2-tailed)	.004	.190	.082	.436	.000	.000	.072		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	Pearson Correlation	.476"	.399"	.404"	.205	.261'	.374"	.332"	.421"	1	.738"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.068	.019	.001	.003	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalX2	Pearson Correlation	.676"	.562"	.589"	.240'	.605"	.640"	.506"	.652"	.738"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.351**	.435**	.048	.388**	.255*	.208	.306**	.453**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.675	.000	.022	.064	.006	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.351**	1	.169	.282**	.366**	.138	.277**	.213	.464**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001		.134	.011	.001	.224	.013	.058	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.435**	.169	1	.144	.341**	.338**	.053	.146	.382**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.134		.204	.002	.002	.639	.198	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.048	.282**	.144	1	.189	.182	.309**	.082	.317**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.675	.011	.204		.093	.105	.005	.471	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.388**	.366**	.341**	.189	1	.277**	.279*	.391**	.312**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.093		.013	.012	.000	.005	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.255*	.138	.338**	.182	.277**	1	.143	.468**	.324**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.022	.224	.002	.105	.013		.205	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.208	.277**	.053	.309**	.279*	.143	1	.178	.268*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.064	.013	.639	.005	.012	.205		.114	.016	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.306**	.213	.146	.082	.391**	.468**	.178	1	.365**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.006	.058	.198	.471	.000	.000	.114		.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.453**	.464**	.382**	.317**	.312**	.324**	.268*	.365**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.005	.003	.016	.001		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalY	Pearson Correlation	.666**	.610**	.566**	.421**	.675**	.583**	.496**	.608**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	9

Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	9

Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Lampiran 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VarX1
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	1.5055
	Std. Deviation	.05567
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Hasil Uji Multikolonieritas

efficients^a

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.916	.453	.164	.172	5.827
.932	.592	.237	.172	5.827

a. Dependent Variable: TotalY

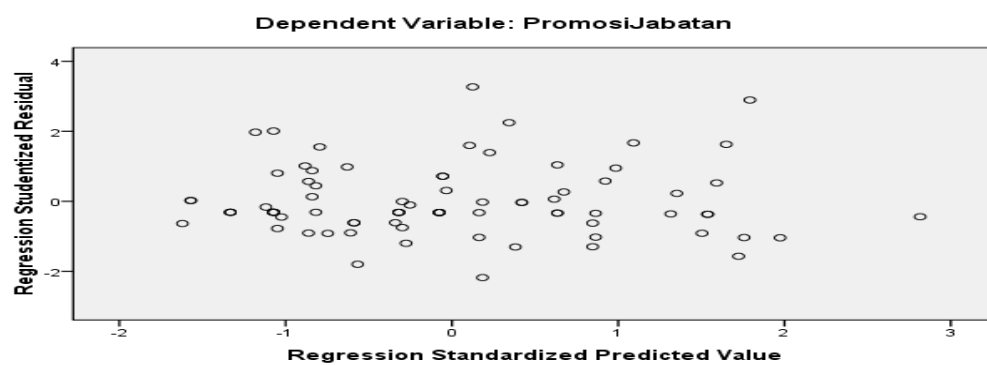
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1675.846	681.597		2.459	.016
X1	-461.724	277.885	-.434	-1.662	.101
X2	192.120	281.424	.178	.683	.497

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

Scatterplot



Lampiran 7

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.213	1.276		.167	.868					
TotalX1	.410	.092	.396	4.463	.000	.916	.453	.164	.172	5.827
TotalX2	.597	.093	.572	6.443	.000	.932	.592	.237	.172	5.827

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.213	1.276		.167	.868					
TotalX1	.410	.092	.396	4.463	.000	.916	.453	.164	.172	5.827
TotalX2	.597	.093	.572	6.443	.000	.932	.592	.237	.172	5.827

a. Dependent

Variable: TotalY

Lampiran 8**Hasil Uji Persamaan Regresi****Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.896	.893	1.42945	2.522

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Hasil Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1354.851	2	677.425	331.529	.000 ^a
	Residual	157.337	77	2.043		
	Total	1512.188	79			

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Hasil Uji T

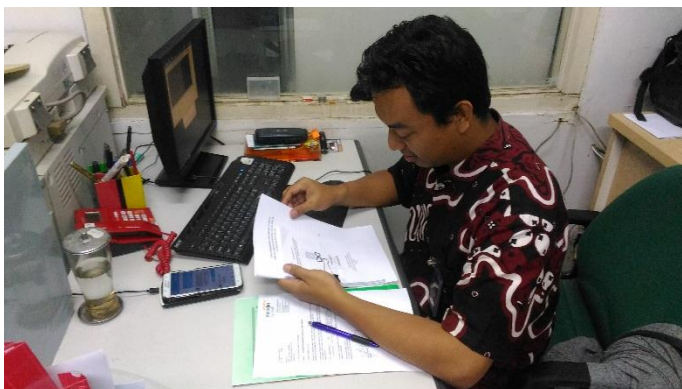
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.213	1.276		.167	.868
TotalX1	.410	.092	.396	4.463	.000
TotalX2	.597	.093	.572	6.443	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 9

Dokumentasi Penelitian



Lampiran 10

Lampiran Terjemahan Ayat Al Qur'an

No.	Hlm.	Terjemahan
1	11	Artinya: “(yaitu) orang-orang yang mengambil orang-orang kafir menjadi teman-teman penolong dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Apakah mereka mencari kekuatan di sisi orang kafir itu? Maka Sesungguhnya semua kekuatan kepunyaan Allah.” (QS An-Nisaa’ 4 : 139)
2	12	Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash: 26)
3	14	Artinya: “Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Infithar, 82: 10-12)
4	15	Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS An-Najm, 53: 39)

5	15	Artinya: “Dan mereka tiada menafkahkan suatu nafkah yang kecil dan tidak (pula) yang besar dan tidak melintasi suatu lembah, melainkan dituliskan bagi mereka (amal saleh pula) karena Allah akan memberi Balasan kepada mereka yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS At-Taubah, 9: 121)
7	16	Artinya: <i>“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh.”</i> (QS ash-Shaff, 61: 4)
8	29	Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah Janji-janji itu.” (QS Al-Ma’idah, 5: 1)
9	30	Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (QS An-Nisaa’, 4: 58)

Lampiran 11

Curriculum Vitae (CV)

Data Pribadi :

Nama : Bayu Yoga Tahtakusuma
Tempat, tanggal lahir : Yogyakarta, 15-Sep-1993
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Tinggi/Berat : 173cm/85kg
Alamat : Dipowinatan MG 1/264 YK
Telp./Hp : 089675850250
E-mail : bayu.tahtakusuma@yahoo.com



Pendidikan Formal

2000 – 2006 : Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 & 2 Ngupasan
2006 – 2009 : Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 YK
2009 – 2012 : Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tirtonirmolo
2012 – Sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta