

**SENIORITAS, DISIPLIN, DAN PRESTASI KERJA SEBAGAI
PREDIKTOR PROMOSI JABATAN DI BANK SUMSEL
BABEL SYARIAH CABANG PALEMBANG**

Novita Sari

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: novitasari@gmail.com

Said Abdullah Syahab*

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
*E-mail Korespondensi: saidabdullahsyahab_uin@radenfatah.ac.id

M. Rasyid Redho Pratama

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: rasyidredho90_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh senioritas, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan karier yang penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 40 responden yang merupakan pegawai aktif di cabang tersebut. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, senioritas, disiplin kerja, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Secara parsial, disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan, sedangkan senioritas menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja tetap dipertimbangkan, kualitas kerja dan kedisiplinan menjadi faktor utama dalam menentukan promosi jabatan di lingkungan perbankan syariah. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk lebih menekankan pada sistem promosi berbasis kinerja dan etos kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Perbankan Syariah, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Senioritas

PENDAHULUAN

Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank sebagai salah satu lembaga keuangan mempunyai nilai strategis dalam kehidupan perekonomian suatu negara yaitu sebagai perantara pihak-pihak yang kelebihan dana (surplus of fund) dengan pihak-pihak yang kelebihan dana (*lack of fund*). Salah satu yang berkembang pesat adalah Bank syariah (Umam & Antoni, 2017).

Bank syariah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yaitu perjanjian yang diatur dalam hukum islam antara bank dan pihak lain dalam hal penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan

lainnya sesuai dengan prinsip syariah (Dina, 2005). maka bank-bank syaria'ah di Indonesia harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memenuhi semua kriteria/standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan serta keberhasilan perusahaan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa arah. Hal ini lah yang menjadi penyebab bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia untuk keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hal ini terdapat banyak perusahaan yang bergantung pada sumber daya manusia salah satunya Bank Sumsel Babel Syariah. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat bertahan di era globalisasi ini.

Di era globalisasi ditandai dengan semakin meningkatnya perkembangan di segala sektor bisnis. perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi harus membuat perusahaan menyiapkan karyawan yang berkompeten. Permasalahannya tidak mudah mencari karyawan yang berkompeten karena sumber daya manusia yang ada di perbankan syariah pada umumnya berlatar belakang dari pendidikan non syariah. Karyawan yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi dari Bank konvensional sekitar 90% yang di berikan pelatihan singkat tentang perbankan syariah dan sisanya 10% yang memang berlatar belakang syariah. Dan diperkirakan dibutuhkan sekitar 60-80 ribu tenaga kerja yang bergerak dibidang lembaga keuangan di lima tahun kedepan (Euis, 2021).

Survey yang dilakukan oleh Tower Watson pada tahun 2016 tentang Talent Management and Reward Study yang dilansir oleh sindonews.com, menyatakan bahwa 36 dari 1367 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten. Hal ini dikarenakan perusahaan cenderung mengabaikan keinginan karyawan untuk maju dan berkembang dengan tidak memberikan kesempatan promosi walaupun karyawan tersebut memenuhi kriteria (Nurul, 2018). Maka dari itu yang harus dilakukan oleh perbankan syariah yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan Bank konvensional dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas serta pemahaman terhadap perbankan syariah itu sendiri. dengan maksud jika sumber dayanya berkualitas maka akan menguntungkan pihak perbankan karyawanpun akan diberikan penghargaan baik itu penghargaan yang berupa kenaikan gaji atau promosi jabatan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60-80 ribu tenaga kerja yang bergerak dibidang lembaga keuangan di lima tahun kedepan (Euis, 2021).

Promosi jabatan merupakan suatu perpindahan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah. Promosi jabatan merupakan faktor terpenting bagi perusahaan dimana dengan adanya promosi jabatan karyawan merasa di hargai, di butuhkan, di akui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga karyawan akan menghasilkan output yang tinggi. Pihak-pihak yang memiliki peran penting terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer dan perusahaan. Promosi bagi perusahaan ialah untuk megenerasi karyawan sedangkan bagi karyawan ialah reward/ penghargaan. Promosi merupakan hal yang sangat di nanti-nantikan oleh karyawan karena dengan adanya promosi jabatan merupakan sarana untuk mendorong karyawan

untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. dengan demikian promosi jabatan memberikan wewenang serta tanggung jawab dan di barengi peningkatan hak, kewajiban serta fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan (Farda dkk, 2013).

Adapun fenomena yang terjadi pada Bank Sumsel Babel Syariah yaitu terkait dengan promosi jabatan yang terletak pada proses evaluasi dimana karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dilihat dari beberapa kriteria seperti pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan lain-lain. Dan banyak faktor lain yang bisa saja digunakan dalam promosi jabatan seperti yang saya teliti senioritas, disiplin kerja, prestasi kerja.

Menurut Manulang dikutip dalam Jurnal Bisnis Darmajaya (Sona de andhara, Hamidah Nayati Utami, Yuniandi Myoman) mengemukakan bahwa senioritas dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk kepentingan promosi dan sering juga dipergunakan untuk kepentingan penetapan gaji secara berkala (sonia & Hamidah, 2015). Senioritas dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya usia, masa kerja dan pengalaman.

Kondisi promosi secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas dimana karyawan yang telah lama berkerja dan berumur akan mudah diprioritaskan dalam promosi jabatan. Senioritas merupakan landasan yang sangat berguna dan membantu perusahaan meningkatkan kualitasnya, dalam learning teori menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama dan dianggap senior oleh rekan kerja lainnya dianggap memiliki pengetahuan, kemampuan dan kompetensi serta prestasi kerja layak untuk di promosikan (Amalia & Betty, 2017)

Pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak adanya senioritas dari karyawan, rasa nyaman atas pekerjaan dan kesetiaan karyawan juga akan berpengaruh terhadap hilangnya loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut. masalah yang terjadi pada senioritas ialah banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dan pengalaman yang dimiliki namun belum pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi meskipun memiliki kriteria untuk dipromosikan. namun permasalahan lainnya adalah jika tingkat senioritas yang dipertimbangkan hanya berdasarkan lamanya seseorang bekerja di perusahaan sering kali terjadi permasalahan salah satunya terjadi kecemburuan dan rasa iri antar karyawan lainnya. promosi yang dilaksanakan semata-mata hanya berdasarkan senioritas tanpa mempertimbangkan kualitas lainnya akan bernilai buruk pada citra perusahaan. Senioritas bukan satu-satunya yang memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan namun ada beberapa aspek yang tidak kalah penting lainnya yaitu jenjang karir, pendidikan, Masa kerja dan Track Record (Umi, 2019).

Selain senioritas, disiplin kerja juga berpengaruh dengan promosi jabatan. Menurut singodimodjo mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan suatu perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian perusahaan (Edy, 2015).

Menciptakan karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi dilihat dari disiplin kerja karyawannya. disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan. promosi jabatan juga memberikan dampak negatif apabila kinerja pegawai yang rendah diangkat untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi yaitu menjadi pimpinan. disiplin yang baik juga menggambarkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi serta memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok (Okto, 2017).

Walupun sudah ada upaya yang dilakukan Bank Sumsel Babel syariah dalam meningkatkan disiplin karyawan akan tetapi masih banyak karyawan yang belum menerapkan kegiatan tersebut. Contohnya karyawan masih kurang maksimal dalam hal kehadiran dan pemanfaatan waktu. Serta kurangnya kesadaran dari karyawan atas tanggung jawab yang diberikan seperti keterlambatan mengerjakan tugas adalah bentuk ketidaksiplinan karyawan. Padahal dalam kontrak sudah dijelaskan bahwa adanya hukuman bagi pelanggar baik melalui sanksi ringan maupun berat.

Prestasi Kerja pun sangat penting dalam melakukan promosi jabatan. Menurut Rani dikutip dalam E- Journal Manajemen Unud (Eliana Febisica Mandiangan, Agoes GaneshaRahyuda) menyatakan bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan dimana prestasi kerjakaryawan yang tinggi dapat meningkatkan peluang seorang karyawan untuk di promosikan (Eliana, 2015).

Penilaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban sukses atau tidaknya tujuan perusahaan /organisasi yang telah di tentukan. bagi manajer penilaian prestasi kerja menjadi bentuk informasi untuk melihat sejauh mana kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. penilaian prestasi kerja dari karyawan diperlukan untuk mewujudkan implementasi yang adil serta objektif. Apabila sistem penilaian tersebut tidak tersusun maka hilangnya kesempatan seorang karyawan yang tidak ikut dipromosikan tentu akan menyebabkan turunnya semangat serta prestasi kerja. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan secara signifikan serta memiliki waktu yang cukup lama dalam bekerja merupakan cukup untuk bahan pertimbangan karyawan yang layak untuk di promosikan ketinggian yang lebih tinggi lagi (Umi, 2019).

Prestasi kerja sangat berguna untuk perusahaan dalam mengambil keputusan bagi karyawan.. karena tanpa adanya prestasi kerja segala kegiatan perusahaan tidak adanya keuntungan bagi perusahaan. Prestasi yang diberikan kepada karyawan di antaranya berupa gaji/ penghasilan, tunjangan, bonus, jenjang karir yang jelas serta fasilitas kantor lainnya. dengan demikian bisa dikatakan motivasi seorang bekerja tergantung pada reward yang akan diterimanya, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah dengan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan prestasinya maka dari itu perlunya kejujuran serta kesetiaan untuk dapat menjaga loyalitas dan komitmen dalam perusahaan. Standar operasional Bank sumsel babel dalam menetapkan program promosi hendaklah jelas dan yang mendasari seorang karyawan yang dipromosikan dalam perusahaan tersebut. Yang menjadikan dasar pertimbangan

adalah pengalaman, kecakapan, prestasi kerja, disiplin kerja. Bank Sumsel Babel syariah telah mempromosikan beberapa karyawan karena kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas yang di dasarkan pada senioritas, disiplin kerja, dan prestasi kerja yang ada pada karyawan

Pada penelitian ini promosi jabatan sangat berperan penting dalam Visi dan Misi perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam sistem pengendali utama dalam organisasi. Dimana apabila promosi jabatan tidak dilakukan dalam sebuah perusahaan akan menyebabkan kejenuhan, dan penurunan disiplin kerja serta terjadinya kesalahan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan yang mana berarti “jika karyawan dipromosikan dengan asas keadilan serta objektivitas maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan bersemangat, disiplin serta berprestasi sehingga sasaran perusahaan tercapai secara optimal”.

METODOLOGI

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari terjun langsung lapangan dengan cara melalui Observasi, Dokumentasi, Wawancara, dan Kuisisioner. Dalam penelitian ini variabel Dependen (Y) adalah Promosi Jabatan, sedangkan variabel Independen (X) adalah Senioritas (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (X3). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Senioritas, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berusaha mengukur data dan biasanya menerapkan beberapa bentuk analisis statistik yang dimana jenis data yang diperoleh berbentuk angka-angka yang dapat dihitung serta pengambilan datanya terjun langsung ke lapangan dengan menyebarkan kuisisioner atau angket yang dibagikan kepada objek penelitian (Priyono, 2008). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Bank sumsel Babel syariah Kantor Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Letkol Iskandar No.537 Palembang yang berjumlah 32 orang sehingga menggunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan analisis data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Senioritas Terhadap Promosi Jabatan diperoleh nilai thitung 2,518 sedangkan ttabel yaitu 1,701 dikarenakan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikannya $0,018 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa Senioritas berpengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan.

Perusahaan di jepang mengutamakan senioritas dalam melaksanakan promosi jabatan dikarenakan jepang menyakini bahwa karyawan yang sudah senior memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada junior serta diyakini dapat lebih bijaksana dalam mengembangkan cara berpikir berdasarkan pengetahuan serta pengalaman yang didapat setelah bertahun-tahun lamanya bekerja. karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan. Artinya semakin lama seorang bekerja maka akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan.

Pernyataan ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena⁸⁴ yang menyatakan bahwa Senioritas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Promosi Jabatan.

2. Sebab Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan diperoleh nilai thitung 7,486 sedangkan ttabel yaitu 1,701 dikarenakan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya jika semakin tinggi atau baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak melanggar sanksi-sanksi yang berlaku maka akan meningkat pula kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik maka akan mendorong semangat kerja yang maksimal sehingga besar kemungkinan karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muh Bagus Maulana (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan diperoleh nilai bahwa thitung 2,668 sedangkan ttabel yaitu 1,701 dikarenakan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikannya $0,013 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya apabila suatu karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka akan ada peluang untuk dipromosikan. karyawan dapat dikatakan berprestasi yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya. karyawan tersebut telah mencapai atau melebihi standar dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Dan dengan adanya pengaruh prestasi kerja dapat diketahui jika ada jabatan yang kosong pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah maka karyawan yang memiliki prestasi kerja akan siap dipromosikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulli Herlina, Furqonti Ranidiah & Katra Pramadeka (2016) menyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap Promosi Jabatan.

4. Pengaruh Senioritas (X1), Disiplin Kerja (X2), Prestasi Kerja (X3) terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini maka dapat dinyatakan bahwa nilai F_{hitung} 57,771 sedangkan nilai F_{tabel} dengan level signifikan 0,05 yaitu 2,95. Dikarenakan nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka dapat dinyatakan X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y). Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi pula karena seorang karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang banyak dari pada juniornya. Disiplin kerja jika semakin tinggi atau baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak melanggar sanksi-sanksi yang berlaku serta memiliki prestasi yang baik maka dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut telah mencapai atau melebihi standar dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki senioritas, disiplin kerja, prestasi kerja sangat pantas mendapatkan kesempatan untuk Promosi jabatan. Sehingga secara simultan Senioritas, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah ditentukan peneliti maka dapat diketahui bahwa hasil analisis data yang telah diolah menggunakan SPSS Versi 21 dan hasilnya juga telah dijelaskan pada bab IV, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- 1) Seniority (Senioritas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis diterima, yang artinya apabila semakin tinggi senioritas yang mengacu pada masa kerja berarti memiliki kemampuan dan tingkat kesetiaan terhadap perusahaan maka peluang untuk dipromosikan semakin besar.
- 2) Work Discipline (Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis diterima, yang artinya jika semakin tinggi atau baik tingkat kedisiplinan kerja seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak melanggar aturan yang berlaku maka akan meningkat pula kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan
- 3) Work Performance (Prestasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis diterima, artinya apabila suatu karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka akan ada peluang untuk dipromosikan. Karyawan yang dapat dikatakan berprestasi yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Artinya karyawan

tersebut telah mencapai atau melebihi standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

- 4) Secara simultan Senioritas, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang. Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi pula karena seorang karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang banyak dari pada juniornya. Disiplin kerja jika semakin tinggi atau baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak melanggar sanksi-sanksi yang berlaku serta memiliki prestasi yang baik maka dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut telah mencapai atau melebihi standar dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. oleh karena itu karyawan yang memiliki senioritas, disiplin kerja, prestasi kerja sangat pantas mendapatkan kesempatan untuk Promosi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran diantaranya Disarankan agar pimpinan Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang dalam melakukan senioritas berdasarkan masa kerja yang lebih lama yang dipromosikan. apabila karyawan dipromosikan pada jabatan yang memiliki bidang yang sama maka sudah dipastikan karyawan tersebut berkompeten dan sudah berpengalaman dalam bidang tersebut. Terkait dengan Disiplin Kerja diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja agar semakin besar kesempatan untuk dipromosikan dengan menerapkan hukuman bagi pelanggar sehingga tingkat kedisiplinan pun ikut meningkat. Dan untuk prestasi kerja atasan harus mengadakan penilaian prestasi kerja untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut berprestasi dan layak untuk dipromosikan.

Adapun untuk karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah harus mampu serta mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja, disiplin kerja melalui prestasi kerja dengan cara inovatif serta kreatif sehingga dapat mencapai promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa Senioritas, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja mempunyai pengaruh besar terhadap promosi jabatan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. sehingga di harapkan sistem pelaksanaan promosi jabatan dapat berjalan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Abdul Nur, “ Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pelabuhan Indonesia Cabang Makasar”, Hlm 24
- Amalis, Euis, “Jurnal Ekonomi bisnis islam”: Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia-<http://www.ekonomisyariah.org>
- Andhara, Sona De& Hamidah Nayati Utami, “ Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi Dan Moneter Bank Indonesia Jakarta “ Jurnal Administrasi Bisnis , Vol 22 No.1 2015.
- Aryanto , Rudi & Litriani Erdah, “ Modul Panduan Pratikum SPSS”. Azwari, Peny Cahaya, Muhammadinah dan Juwita Anggaraini. (2019). “ Modul Pratikum

- SPSS , Palembang Rafah Press. Bank Sumsel Babel, 2013, “Sejarah Bank Sumsel Babel Syariah”, <https://www.banksumselbabel.com/syariah/TentangKami?ID=1>, (diakses pada 06 Oktober 2021).
- Bungin, M Burhan. (2005). “Metode Penelitian Kuantitatif”, Jakarta: Kencana.
- Cressida, Farda Dwi, Al Musadieg, Soe’Oed Hakam, “ Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan” (Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A.Rivai Cabang Palembang”.
- Darwanto, “ Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Studi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten kebumen”. Duli, Nikolaus. (2019). “ Metodologi Penelitian Kuantitatif” : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS, Yogyakarta : CV. Budi Utama .
- Elfina Okt Posmaida Damanik “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simagulu”, Karya ilmiah dosen biro informasi data & hubungan masyarakat , 2017 Hlm 3
- Faida, Eka Wilda. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis”, Sidoarjo : Indomedia Pustaka. financial”, cetakan 1 Yogyakarta : Laksana. Finthariasari,
- Meliaty & Deasi Purnama Sari “ Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama “ Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol.25 No.3 Desember 2020
- Ginting, Nurmaidah, “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Promosi Jabatan di PT.Sekar Mulia Abai Medan “ Vol. 3 No.2 Mei 2018.
- Hamsyah, Moch Macfud, “ Pengaruh Disiplin Kerja , Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi Pada PT Sinar Mulia Box Gresik.
- Hariyanti, Azzayati Umi, I Gusti Ayu Ketut Giantari , “Pengaruh Loyalitas, prestasi kerja, dan senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT Pacto Ltd di Bali” E-Jurnal Manajemen, Vol 8. No.7. Hartanto, Eko, “Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai Model Tagihan Membantu Perkembangan” Jurnal Media Ekonomi (Jurmek) Vol.25 No.3.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herlina, Yulli Dkk, “ Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
- Heryanti, Azzayati Umi, Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Pacto Ltd di Bali” E Jurnal Manajemen No. 7, 2019.
- HR. Thabrani No.891 dan Baihaqi No.334 Huda, Indah Nurul, “Beban Kerja dan promosi jabatan pada generasi Y di PT. X Yogyakarta”. Naskah Publikasi , Tahun 2018.
- Hudiyah, Alina, “ Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah “ Uin Syarif Hidayah Tullah , Jakarta. Juliana, “ Pengaruh Pemberian Insentif , “Promosi Jabatan,

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- Kardi, Putri Awalia,” Pengaruh Kompetensi karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank SULSELBAR Kantor Pusat Makasar.
- Kuncoro,Mudrajat “Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi“, Jakarta : Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi.
- Mandiangan, Eliana Febisica&Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Plaza Hotel Bali E-Journal Manajemen Unud” Vol.4 No.5, 2015.
- Masluchi, Rifatul &Paring Wahyudi “ Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja karyawan Terhadap Promosi Jabatan” Jurnal Ema Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol 2 No.2 Desember 2018 Hlm 73.
- Maulana , Muh Bagus “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Bank Sinarmas Kudus, 2019.
- Muamarizal, Said Samsir dan Marzolina, “ Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasarharja Putera Cabang Pekanbaru, Fakultas Ekonomi , Universitas Riau Indonesia.
- Posmaida Damanik, Elfina Okto, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap promosi Jabatan di yayasan Universitas simalungun karya ilmiah dosen fakultas Ekonomi USI 2017.
- Pratiwi,Triansi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Prabumulih, Hlm 42.
- Primadita, Rizky Dkk, “Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering”, Jurnal Nominal: Vol. VII, No.1, 2018, hlm.148.
- Purwaningsih, Amalia&Betty Magdalena, “ Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi Dan Moneter Bank Indonesia Jakarta”, Jurnal Administasi Bisnis, Vol 22 No.1 Mei 2015.
- Purwaningsih, Amalia&Betty Magdalena,“Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Bank Panin Lampung”, Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.3 No.1 Januari 2017.
- Setiawan,Budi. (2015), “Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Liner Berganda DuaVariabel Bebas”.
- Sigian, Sondang P. “Manajemen sumber daya manusia”,Jakarta : PT Bumi Aksara. Siswanto, Eko. (2019). “ Rahasia sukses naik gaji, promosi jabatan, dan mapan
- Sondang P. Siagan. (2001). “ Manajemen Sumber Daya Manusia” , Jakarta, : PT Bumi Aksara. Sugiyono. (2019). “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung : Alfabeta Sujarweni, V. Wiranti. (2015). “SPSS Untuk penelitian”, Pustaka Baru press : Yogyakarta

- Suliyanto. (2011). "Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS", Yogyakarta : CV. Andi Sutrisno,Edi. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta Kencana.
- Sutrisno,Edy. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Kencana Prenanda Media Group. Tafsir Al-Mishbah oleh Muhammad Quraish shihab. Tafsir Jalalain Q.S Al-Asr (103) : 3 Tafsir Kemenag Q.S Al-Isra (17) : 37-38
- Wahyuni, Sri. (2020). "Kinerja Maqashid Syariah Dan Faktor-Faktor Determinan", Surabaya : Scorpio Media Pustaka. Wardiah,Deni " Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada FIFGROUP Padang Sidempuan " Hlm 25
- Wawancara dengan Muhammad Iqbal ,selaku Assistant Pelayanan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, pada tanggal 31 Mei 2020, Pukul 15.20 WIB.
- Wijayanti,Fitri" Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalugun " Bisma Vol.1 No.3 Juli 2016 Hlm 21
- Yusuf, Muhammad& Lukman Daris. (2018). "Analisis Data Penelitian Teori dan Aplikasi dalam bidang perikanan ", Bogor PT Penerbit IPB Press.
- Yusuf,Muri. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Peneliti Gabungan", Penadamedia Grop : Jakarta