

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK MANDIRI TASPEN POS
KANTOR KOORDINATOR AREA BANGLI**

**Oleh :
I Komang Sudiarta**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli sebesar 54,3 persen, sisanya 45,7 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan variabel promosi jabatan sama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya komunikasi harus ditingkatkan, proses promosi jabatan harus diperjelas agar karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Kata Kunci : *Komunikasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of both independent variables on employee motivation at PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. This research was conducted at PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. The number of samples taken as many as 33 respondents. Data collection was done by observation, interview, questionnaire and documentation study. Multiple linear regression is an analytical technique used. From the results of the analysis that has been done, the results obtained that the two independent variables simultaneously affect employee work motivation at PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli 54.3 percent, the remaining 45.7 percent influenced other factors not included in the model. Partial test shows that communication variables and job promotion variables are both affect the variable of work motivation at PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. To improve work motivation should communication should be improved, job promotion process must be clarified so that employee motivated in work so that company goal can be achieved.

Keywords: *Communication, promotion, and work motivation.*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan kepariwisataan di daerah Bangli membuat perekonomian masyarakat Bangli berkembang begitu juga akan kebutuhan permodalan untuk usaha bertambah secara signifikan. Untuk mendapatkan permodalan, masyarakat bisa melalui perbankan dan salah satunya adalah PT. Bank Mandiri Taspen Pos yang sekarang dikembangkan di sektor pensiunan. Dengan adanya sektor pensiunan tersebut diharapkan dapat membantu peningkatan tujuan dan target bisnis perusahaan.

Perkembangan PT. Bank Mandiri Taspen pos terlihat dari meningkatnya jumlah kantor baik pendirian kantor baru atau perluasan jaringan kantor (cabang). Perkembangan bank yang terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan makin berkembang pula sasaran dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian karyawan harus dimotivasi agar tujuan dan sasaran tersebut bisa dicapai. Salah satu faktor yang menumbuhkan motivasi karyawan antara lain hubungan komunikasi yang harmonis antar karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi (Saepulloh,2004) dan juga dengan memberikan promosi jabatan (Martoyo,2006)

Komunikasi merupakan sarana mengadakan koordinasi antara berbagai sub sistem dalam perkantoran (Primadini,2012). Suatu perkantoran berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergik dan harmonis dari berbagai komponen yang dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi baik. Artinya, ketika proses

komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja organisasi akan meningkat dan bertumbuh, serta terjaga. Komunikasi dapat memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan (Khoerunnisa,2013)

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai arah aliran komunikasi (Masmuh,2010). Pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua adalah antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai pola masing-masing. Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi dua arah, yang biasa disebut komunikasi timbal balik. maka diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan dapat memotivasi untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi maupun kelompok guna mencapai tujuan suatu organisasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti adanya promosi jabatan (Martoyo,2006) perlu dilakukan oleh pimpinan ,karena dengan adanya promosi jabatan karyawan, tujuan organisasi dapat disampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan serta dapat berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk satu tujuan. Promosi jabatan menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kata lain dapat menunjukkan efektifitas

kerja yang tinggi dan kerjasama yang baik. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan salah satu faktor yaitu senioritas (pengalaman atau lamanya bekerja) untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar (Ardana,dkk,2012).

Berdasarkan hasil *observasi* dan wawancara yang telah dilakukan di PT.Bank Mandiri Taspen Pos khususnya Kantor Koordinator Area Bangli masalah yang dihadapi adalah mengenai faktor komunikasi dan promosi jabatan. Dari faktor komunikasi adalah masih belum teraturnya jadwal operasional kantor yang terjadi karena masih ada *missed* komunikasi mengenai pemakaian mobil operasional. Padatnya jadwal operasional membuat karyawan berlomba-lomba untuk memakai mobil operasional . Namun komunikasi antar karyawan yang kurang ,membuat operasional lain menjadi terganggu yang juga membutuhkan sarana mobil. Misalnya dalam penjemputan agunan ke kantor-kantor Cabang yang sudah direncanakan harus tertunda karena mobil operasional masih dipakai untuk *Take over* (pelunasan hutang debitur di bank lain). Dari segi promosi jabatan masalah yang terjadi adalah karyawan yang akan dipromosikan masih harus dilakukan penilaian dari pimpinan tentang kesesuaian kemampuan dan karakter karyawan dengan jabatan yang akan diterimanya apakah layak atau tidak. Terkadang promosi hanya didasarkan pada selera pimpinan dan juga karena kedekatan. Siapa yang dekat dengan pimpinan akan terpilih meskipun terdapat karyawan lain yang telah memenuhi kriteria yang ada

untuk dipromosikan. Dari segi motivasi masih terdapat karyawan yang memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak ataupun memilih berhenti bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli ?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli ?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Objek penelitian dalam kajian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli mengenai motivasi kerjanya. Penelitian ini menggunakan data yang didapat dari hasil observasi, wawancara, kuisioner dan dari arsip dokumen di lokasi penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk pengujiannya menggunakan uji statistik t (t-test) dan uji statistik F (F-test). Analisis linear berganda ini menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

HASIL PEMBAHASAN

Teknik analisis linear berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah agar dapat mengetahui pengaruh variabel indeviden terhadap variabel devenden yaitu pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada di PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli yang dapat dilihat dari tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikan t
Konstanta	5,688	2,269	0,031
Komunikasi (x1)	0,363	2,632	0,013
Promosi jabatan (x2)	0,448	2,795	0,009

F statistik : 17,834

Signifikan F : 0,000

R² : 0,543

Sumber : Lampiran 7 (data diolah) 2016

Berdasarkan tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,688 + 0,363X_1 + 0,448X_2$$

persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai a = 5,688 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah sebesar 5.688 persen apabila komunikasi dan promosi jabatan adalah nol (0).
- b. Nilai b₁ = 0,363 bernilai positif, berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Apabila komunikasi meningkat sebesar 1 persen maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.363 persen.
- c. Nilai b₂ = 0,448 bernilai positif, berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Apabila promosi jabatan meningkat sebesar 1 persen maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448 persen.

Berdasarkan persamaan $Y = 5,688 + 0,363X_1 + 0,448X_2$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif (searah) antara komunikasi, promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan ,hal ini ditunjukkan dari nilai b1 dan b2 bernilai positif.

UJI PARSIAL (t-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruhnya secara parsial, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikan 5 persen. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan bantuan program *SPSS*, dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa besarnya t-hitung untuk variabel komunikasi (X_1) adalah sebesar 2,632. Hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel komunikasi terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli menghasilkan t-hitung sebesar 2,632 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 yang berada dibawah 0,05. Sehingga komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan bantuan program *SPSS*, dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa besarnya t-hitung untuk variabel promosi jabatan (X_2) adalah sebesar 2,795. Hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli menghasilkan t-hitung sebesar 2,795 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 yang berada dibawah 0,05. Sehingga promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Hasil ini memperkuat hasil penelitian dari Afriza, dkk (2015) bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa komunikasi sangat penting untuk diperhatikan agar motivasi karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Hasil ini memperkuat hasil penelitian dari Prabowo, dkk (2016) bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan sangat penting untuk diperhatikan agar motivasi karyawan dapat meningkat.

UJI SIMULTAN (F-test)

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli, maka digunakan uji simultan (F-test) dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen yang dapat dilihat dari tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji t (t-test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.178	2	14.089	17.834	.000 ^a
	Residual	23.701	30	.790		
	Total	51.879	32			

a. Predictors: (Constant), promosi_jabatan, komunikasi

b. Dependent Variable: motivasi_kerja

Dari hasil uji F diatas, diketahui bahwa F-hitung adalah sebesar 17.834 dan F-tabel pada tingkat kesalahan 5 persen atau 0,05 adalah sebesar 3,32 (lampiran9), dengan tingkat signifikannya adalah 0,000. Jadi dapat diketahui bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan demikian berarti kedua variabel bebas ini secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja.

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R^2 yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.513	.88883

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,543. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persentase motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli dipengaruhi kedua variabel bebas yaitu komunikasi dan promosi jabatan tersebut sebesar 54,3 persen dan sisanya sebesar 45,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian secara serempak diketahui bahwa variabel komunikasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,543. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persentase motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli dipengaruhi kedua variabel bebas tersebut sebesar 54,3 persen. Berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel komunikasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli.

SARAN

Demi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya manajemen PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli selalu memperhatikan dan meningkatkan cara dalam berkomunikasi yang baik serta memperhatikan proses untuk karyawan yang akan dipromosikan sehingga berdampak positif bagi jalannya perusahaan dan tujuan perusahaan tercapai maksimal.

REFERENSI

- Afriza Mita, Yunus Muklis dan Musnadi Said. 2015. Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh. Aceh: *Jurnal Manajemen*. Vol.4, No. 3
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daft, Ricard L. 2002. *Manajemen*. Edisi Kelima Jilid satu. Jakarta: Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandjha, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaluddin, Rahmat. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Khoerunnisa, D. 2013. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Masmuh, Andullah. 2010. *Komunikasi organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.

- Mathis, R L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo B.,Musadieq M.Al dan Ruhana I.2016.Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja:Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.Malang:*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.32, No.1
- Primadini,I.2012.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Tingkat Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Staf Administrasi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia) .*Tesis*.Jakarta:Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Putri,C . R. P., Susilo H. dan Arik P.2016.Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan :Studi pada PT Citra Mitra Anugrah Surabaya.Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.32, No.2
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saepulloh.2004.Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Perusahaan dengan Motivasi Kerja Karyawan Serang Plant PT.Cargill Indonesia .*Tesis*.Bogor.Sekolah Program Pascasarjan, Institut Pertanian Bogor.
- Sudjana .2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung :Tarsito
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny.2003.*Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Uno,Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Usman,Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar.2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara