

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA, TBK

Intan Maulida^{1,*}, Surya Darni¹, Surya Firmanda¹
¹Universitas Bumi Persada, Lhokseumawe, Indonesia
*Corresponding Author Email: intanmaulida@unbp.ac.id

ABSTRAK: Keberhasilan atau kegagalan bisnis tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan didorong untuk berkontribusi pada bisnis setiap hari karena sumber daya manusia harus memiliki aset berwujud saat berurusan dengan bisnis. Setiap karyawan, dibekali keterampilan pribadi mereka, secara bertahap dapat meningkatkan jam kerja mereka.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe. Metode penelitian ini menggunakan Data Kuantitatif. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa determinasi hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,956 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai signifikan t_{hitung} Komunikasi (X_1) sebesar 3.717 dan Nilai signifikan t_{hitung} Promosi Jabatan (X_2) sebesar 5.773 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.699 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe. Dalam hal ini komunikasi harus tetap dipertahankan, dikarenakan komunikasi merupakan suatu hubungan yang baik dalam meningkatkan kepercayaan dalam melaksanakan kinerja. Untuk promosi jabatan setidaknya pihak organisasi harus memikirkan bagaimana tingkat kenyamanan dalam melaksanakan kinerja dalam melanjutkan suatu yang lebih dalam menempatkan posisi pekerjaan.

Kata Kunci : Komunikasi, Promosi Jabatan, Kinerja

ABSTRACT: The success or failure of a business depends on the ability of human resources to carry out the tasks assigned to them, so employees are encouraged to contribute to the business every day because human resources must have tangible assets when dealing with business. Every employee, blessed with their personal skills, can gradually increase their working hours. The purpose of this study was to determine the effect of communication and job promotion on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Lhokseumawe City. This research method uses Quantitative Data. The results of this study say that the determination of the results of data processing shows that the R^2 value is 0.956 and the rest is influenced by other variables. The significant value of t_{count} Communication (X_1) is 3.717 and the significant value of t_{count} Job Promotion (X_2) is 5.773 with a t table value of 1.699 has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Lhokseumawe City. In this case, communication must be maintained, because communication is a good relationship in increasing trust in carrying out performance. For job promotion at least the organization must think about how the level of comfort in carrying out performance in continuing something deeper in placing the job position.

Keywords: Communication, Job Promotion, Performance

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan karena melalui evaluasi pengalaman kerja, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat dipromosikan, dikembangkan, dan dibayar, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mungkin akan diberhentikan. Keberhasilan atau kegagalan bisnis tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan didorong untuk berkontribusi pada bisnis setiap hari karena sumber daya manusia harus memiliki aset yang nyata ketika berurusan dengan bisnis.

Setiap karyawan, diberkati keterampilan pribadi mereka, secara bertahap dapat meningkatkan jam kerja mereka. Pentingnya komunikasi tidak dapat dilebih-lebihkan karena sangat mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komunikasi adalah ikatan sosial yang memungkinkan seseorang untuk menawarkan bantuan kepada orang lain ketika melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan selesai tanpa penundaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh saluran komunikasi itu sendiri ketika menjalankan tugas.

Fenomena yang terjadi adalah kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, dan ada juga promosi yang kurang berhasil, sehingga menjadi permasalahan dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kcp Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Menurut Hermawan (2012), “komunikasi adalah proses pengiriman informasi (ide, sentimen, gagasan) dari satu organisasi ke organisasi lain sehingga hasilnya akan saling

menguntungkan.”

Indikator Komunikasi

Hermawan (2012) berikut ini adalah aspek dari indikator komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Kredibilitas
2. Daya Tarik
3. Integritas

Promosi Jabatan

Hasibuan (2000) Mempromosikan tim adalah cara untuk menanamkan rasa otoritas dan akuntabilitas yang lebih besar di antara para karyawan dalam sebuah organisasi, yang menghasilkan peningkatan output, status, dan tanggung jawab.

Indikator Promosi Jabatan

Wahyudi (2002) Indikator-indikator Promosi Jabatan menurut sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat Pendidikan Kepuasan dengan sikap atasan,
4. Pengalaman Kerja
5. Inisiatif

Kinerja

Robbins dan Judge (2015) mendiskusikan temuan mengenai Mangkunegara (2011), yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja (prestasi kerja) mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bimbingan dan dukungan yang diberikan kepadanya.”

Indikator Kinerja

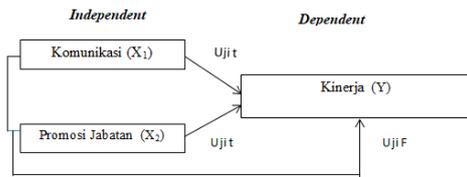
Mathis dan Jackson (2000) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 hal berikut:

1. Kuantitas *output*,
2. Kualitas *output*,
3. Output waktu, atau pemanfaatan waktu yang sudah dialokasikan.
4. Kehadiran
5. Sikap kooperatif,

Kerangka Konseptual

Gambar

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe.. Menurut Arikunto (2006), “jika jumlah subjek kurang dari atau sama dengan 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Jika jumlahnya lebih besar dari 100, maka dapat dibagi menjadi 10-15%, 20-25%, atau lebih besar lagi. Karena jumlah sampel yang kecil (hanya 32 responden), maka tidak dilakukan penarikan sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah penelitian populasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya **Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe** dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

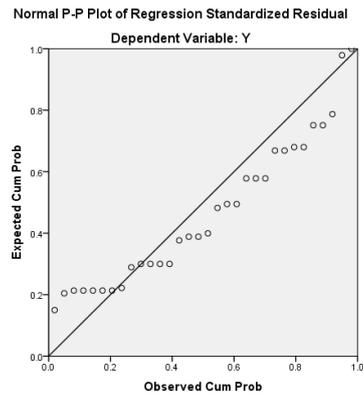
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisiensi estimasi
- X_1 : Komunikasi
- X_2 : Promosi Jabatan
- e : error term

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Merdeka 3 Kota Lhokseumawe, berdasarkan masukan variabel independennya atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

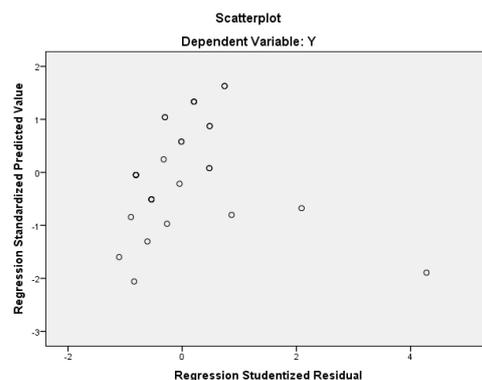
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearitas Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi (X ₁)	0.139	7.213
Kepuasan Kerja(X ₂)	0.139	7.213

Dependent Variable: Kinerja (Y)_a
Sumber : Data kuisioner yang telah diolah (2023)

Dapat diketahui tidak terjadi suatu hubungan yang masalah terhadap multikolinieritas dalam model regresi tersebut

Uji Heteroskedastisitas



Dikarenakan gambar menyebar, maka tidak terjadi kesalahan dalam penelitian

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.978 ^a	0.956	0.953

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan, Koefisien R, yang juga dikenal sebagai koefisien berganda, adalah sekitar 0,978 atau 97,8%, menunjukkan kekuatan korelasi antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Dapat dikatakan memiliki koefisien yang tinggi karena kurang dari satu (satu).

Sebaliknya, hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sekitar 0,956 atau 95,6%. Ini menunjukkan bahwa kinerja masing-masing sebesar 95,6%, dan 4,4% dipengaruhi variabel yang tidak dimasukkan dalam model analisis regresi ini.

Uji Simultan dengan F-test

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.718	2	3.859	313.681	.000 ^b
1 Residual	.357	29	.012		
Total	8.075	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah (2023)

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau F test, diketahui F_{hitung} adalah 313.681 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F_{hitung} sebesar 313.681 jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.33 yang diperoleh dari tabel F dengan $n = 32 - k = 29$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial dengan t-test

Hasil Uji Parsial dengan T-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.325	0.155		2.103	0.044
Komunikasi (X_1)	0.333	0.090	0.390	3.717	0.001
Promosi Jabatan (X_2)	0.587	0.102	0.605	5.773	0.000

Analisis Regresi Berganda

Dengan memperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.325 + 0.333 X_1 + 0.587 X_2$$

Koefisien-koefisien sebagai berikut :

1. Nilai konstanta model persamaan regresi adalah sebesar 0.325. Artinya jika variable Komunikasi dan Promosi Jabatan bernilai nol, maka rata-rata Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe adalah sebesar 32.5%.
2. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah sebesar 0.333. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertambahan sebesar 1 kali, maka Komunikasi akan bertambah sebesar 33.3%. Sebaliknya apabila Komunikasi mengalami penurunan sebesar 1 kali, maka Komunikasi akan berkurang sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa antara Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe.
3. Nilai koefisien regresi Promosi Jabatan adalah sebesar 0.587. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pengurangan sebesar 1 kali, maka Promosi Jabatan akan mengalami pengurangan sebesar 58.7%. Sebaliknya apabila Promosi Jabatan mengalami peningkatan sebesar 1 kali, maka Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 58.7%. Hal ini menunjukkan bahwa antara Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe.

Pembahasan

Komunikasi dan Promosi Jabatan Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe. dan dirumuskan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Komunikasi (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe dan dirumuskan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Dwi Widyani, Wayan Agus Permana Putr (2020) Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar Jurnal Widya Manajemen, Pebruari 2020, Vol. 2 (No. 1): Hal 80-88
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*, Cetakan ke-2. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Alex, S. NitiseMITO. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi

Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Lhokseumawe Merdeka Simpang Empat Kota Lhokseumawe dan dirumuskan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

PENUTUP

Saran

Dalam hal ini, komunikasi harus selalu dijaga karena komunikasi merupakan alat yang berguna untuk meningkatkan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, organisasi harus mempertimbangkan bagaimana meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan bergerak menuju posisi yang lebih senior.

- Pertama,. Penerbit SULITA, Bandung
- Dewi, Sutrisna (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.
- Didi wandi, suhroji adha, iyah asriyah (2019) PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No 2 Juli 2019 ISSN 2622-4240
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung: Jakarta
- Hermawan, Agus (2012). *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua Bina Aksara, Jakarta.

- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Munadiyah, Ihyani Malik, Burhanuddin (2015) PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU *Jurnal Administrasi Publik*, Desember 2015 Volume 1 Nomor 3
- Richard (2006). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit djambatan, Jakarta Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus Dan Pemecahannya* (Edisi 3.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta