

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA
SELATAN DAN BANGKA BELITUNG KCP LEMABANG**

Muhammad Rafif Naufaldy¹, Isni Andriana², Wita Farla³, Lina Dameria Siregar⁴
^{1,2,3,4}Universitas Sriwijaya
m.rafifnaufaldy@gmail.com, isniandriana@fe.unsri.ac.id, witafarla@unsri.ac.id,
inadameria@fe.unsri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan KCP Lemabang Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan KCP Lemabang Bangka Belitung yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari total populasi. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel promosi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan motivasi kerja.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the effect of position promotion on employee work motivation at PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung KCP Lemabang. The population in this study were employees of the Regional Development Bank of South Sumatra and Bangka Belitung KCP Lemabang, totaling 60 people. Sampling in this study used a saturated sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. The research design used is a quantitative survey method with a descriptive approach. Data collection techniques using a questionnaire. Analysis method using Simple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that job promotion has a significant effect on work motivation. Job promotion variables have a fairly strong relationship with work motivation.

Keywords: Position Promotion, Work Motivations

PENDAHULUAN

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang menjadikan motivasi pekerja sebagai hal yang vital dalam hal promosi jabatan. Dalam promosi jabatan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang menghimbau kepada personel untuk memiliki masa kerja

minimal lima tahun. Pada Tabel 1 di bawah ini dapat dilihat keragaman personel yang harus dipromosikan terutama berdasarkan masa kerja:

Tabel 1. Data Karyawan yang Layak Dipromosikan Berdasarkan Masa Kerja

Jabatan	Masa Kerja				Total
	5 Tahun	6-10 Tahun	11-15 Tahun	>15 Tahun	
Back Office	2	1	1	1	5
Branch Manager	2	1	2	0	5
BRO	0	2	1	0	3
CSA	0	1	3	0	4
CSO	1	4	2	0	7
CSR	2	1	1	1	5
MKA	2	2	2	1	7
MKS	1	2	2	0	5
MMM	1	0	1	1	3
P3K	1	2	1	0	4
PBO	2	1	1	0	4
Teller	3	2	1	0	6
Verifikator	1	1	0	0	2
Total	18	20	18	4	60

Sumber: PT Bank Sumsel Babel KCP Lemabang (data diolah, 2021)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa ada 60 personel dengan lama kerja minimal lima tahun, dimana total masa kerja karyawan selama 5 tahun adalah sebanyak 18 karyawan, masa kerja karyawan selama 6-10 tahun adalah sebanyak 20 karyawan, masa kerja karyawan selama 11-15 tahun adalah sebanyak 18 karyawan dan masa kerja karyawan selama lebih dari 15 tahun adalah sebanyak 4 karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ada banyak personel dengan reputasi perjanjian yang dapat dievaluasi setiap tahun, jika efek evaluasinya baik, perjanjian penggantian karyawan diperpanjang hingga penilaian berikut membatasi dan mempertahankan untuk menyalin hingga kadang-kadang beberapa personel memilikinya perjanjian lebih dari lima tahun namun sekarang tidak lagi dipromosikan menjadi karyawan, karena pengangkatan pegawai tetap diputuskan secara terpusat baik melalui rekrutmen terbuka maupun melalui pilihan atasan sehingga beberapa personel perjanjian merasa kurang dihargai dan tidak lagi memiliki jalur profesi jangka panjang yang bersih. (Hustia, 2020).

Promosi adalah prinsip panduan yang bagus dalam menumbuhkan motivasi pekerja, dengan kata lain, ia mampu menampilkan efektivitas lukisan yang berlebihan dan kerjasama yang diinginkan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan. (Widyani & Putra, 2020)

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut (Hustia, 2020) menyatakan bahwa promosi jabatan yaitu

pimpinan menaikan jabatan pegawai (karyawan) satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai (karyawan) bersangkutan melalui proses evaluasi (penilaian) serta dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level lebih tinggi.

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. (Syahyuni, 2018) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin
Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi Kerja
Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Kerja sama
Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
5. Kecakapan
Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
6. Loyalitas
Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. Kepemimpinan
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.
8. Komunikatif
Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. Pendidikan
Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan

Motivasi Kerja

Menurut Dewi (2020) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan petunjuk inspirasi dari teori A.H. Maslow dengan teori Rantai Penting menurut (Handayani et al., 2020), lebih spesifik: jenis motivasi yang paling terkenal yang sering dianut oleh asosiasi/organisasi antara lain:

a. *Physiological Needs*

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, dan pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan hidup.

b. *Safety*

Setelah kebutuhan tingkat esensial terpenuhi, maka, pada saat itu, seorang individu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, khususnya kebutuhan akan keamanan dan kesejahteraan. Persyaratan untuk keamanan ini mencakup kesejahteraan dan keamanan diri mereka sendiri dan properti mereka.

c. *Affiliation*

Mengidam sosial sering disinggung sebagai kerinduan ramah atau keinginan afiliasi. Keinginan ini adalah untuk hidup bersama dengan berbagai orang. Misalnya, keinginan untuk berteman, dipuja, dihormati, bertekad untuk mendapat bantuan memanfaatkan orang lain.

d. Kebutuhan percaya diri

Kerinduan ini terdiri dari kerinduan akan keputusannya untuk dianggap, dicintai karena pencapaiannya, keunggulan kemampuan dan pemahamannya dan kecukupan kanvasnya.

e. Kebutuhan pemenuhan diri

Keinginan pemenuhan diri adalah tingkat keinginan terbaik. Penyempurnaan diri terkait dengan metode pengembangan kapasitas nyata seseorang. Ingin menggambarkan karunia, kapasitas, dan kemampuan seseorang. Keinginan untuk melengkapi diri cenderung muncul karena orang menyadari perilaku mereka. Seseorang yang dikelola dengan memanfaatkan kerinduan realisasi diri pada komitmen yang menyalurkan kemampuan dan pemahamannya.

Hubungan Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja

Salah satu cara yang dapat diambil organisasi untuk mengembangkan stafnya adalah melalui promosi. Keterkaitan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja menurut Haniyah (2019) adalah jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan mengadakan promosi jabatan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rencana masalah pemeriksaan, dimana rincian masalah eksplorasi telah dituangkan dalam kalimat penyelidikan. Seharusnya jawaban singkat karena jawaban yang tepat yang diberikan hanya didasarkan pada spekulasi yang berlaku, tidak didasarkan pada kenyataan eksperimental yang didapat melalui bermacam-macam informasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haniyah, 2019) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung, menemukan hasil penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha : Ada pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan

Metode Riset

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang bertempat di Jl. R.E. Martadinata No.3439 Palembang 30111 dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Rancangan penelitian yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Data primer yang digunakan adalah melalui wawancara dan penyebaran angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai promosi jabatan dan motivasi kerja.

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Cara pengumpulan data yang dapat digunakan menurut Ahyar (2020) yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Dari model dapat dilakukan pengujian untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan dari promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Analisis regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

Model regresi

$$Y = A + Bx + e$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran motivasi kerja

X = Promosi jabatan

A = Koefisien intercept yang menyatakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y untuk $X = 0$. Koefisien intercept diinterpretasikan sebagai nilai rata-rata Y apabila $X = 0$.

b = Koefisien regresi antara Y atas X yang menyatakan besarnya perubahan nilai rata-rata Y apabila X berubah satu unit

Pembahasan dan Analisis Data

Jenis Kelamin Responden

Profil berbasis gender dibuat dengan tujuan untuk mengetahui rasio gender pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang yang diwawancarai. Data difusi Jenis kelamin responden ditunjukkan pada grafik di bawah ini. Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa proporsi responden karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 42% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau 58%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada diskriminasi gender antara pegawai yang bekerja di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan KCP Lemabang Bangka Belitung. Dapat dikatakan bahwa gender dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Laki-laki biasanya kurang terdorong untuk berprestasi.

Usia Responden

Profil berdasarkan usia dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi usia responden dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang. Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa proporsi usia responden karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang terbanyak pada tingkatan usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 47% berada. Hal ini merupakan usia produktif, sehingga diharapkan memiliki tingkat kinerja yang baik. Pada tingkatan usia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang atau 33%, tingkatan usia 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 13% dan yang paling sedikit pada tingkatan usia di atas 50 tahun yaitu 4 orang atau 7%.

Pendidikan Terakhir Responden

Profil berdasarkan tingkat pendidikan dikembangkan dengan tujuan untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa proporsi tingkat pendidikan responden karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang terbanyak pada tingkatan Sarjana (S.1) yaitu sebanyak 31 orang atau 51%. Hal ini diharapkan dengan pendidikan tersebut bisa menunjang kinerja yang baik. Pada tingkatan Sarjana (S.2) sebanyak 21 orang atau 35% dan yang paling sedikit pada tingkatan D3 yaitu 8 orang atau 14%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan meteran dalam mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian terdiri dari evaluasi korelasi (r) dari semua elemen dari setiap variabel dengan menggunakan analisis korelasi product-moment dari Pearson.

Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian (N=60)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Variabel	Butir no 1	0,617**	0,254	Valid
	Butir no 2	0,498**	0,254	Valid

Promosi Jabatan (X)	Butir no 3	0,625**	0,254	Valid
	Butir no 4	0,622**	0,254	Valid
	Butir no 5	0,594**	0,254	Valid
	Butir no 6	0,679**	0,254	Valid
	Butir no 7	0,563**	0,254	Valid
	Butir no 8	0,487**	0,254	Valid
	Butir no 9	0,307*	0,254	Valid
	Butir no 10	0,450**	0,254	Valid
	Butir no 11	0,657**	0,254	Valid
	Butir no 12	0,571**	0,254	Valid
	Butir no 13	0,632**	0,254	Valid
	Butir no 14	0,668**	0,254	Valid
	Butir no 15	0,686**	0,254	Valid
	Butir no 16	0,657**	0,254	Valid
	Butir no 17	0,630**	0,254	Valid
	Butir no 18	0,612**	0,254	Valid

Sumber: Data primer (diolah 2021)

Berdasarkan hasil validasi pada Tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua suku proposisional pada variabel promosi memiliki nilai r hitung minimum 0,307 dan nilai maksimum 0,686, yang lebih besar dari nilai r tabel 0,254 (r hitung $>$ 0,254). Artinya semua posisi pernyataan yang digunakan sebagai wahana penelitian untuk Kriteria Pendanaan (X) telah dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai wahana pengukuran.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja(Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja (Y)	Butir no 1	0,546**	0,254	Valid
	Butir no 2	0,679**	0,254	Valid
	Butir no 3	0,621**	0,254	Valid
	Butir no 4	0,614**	0,254	Valid
	Butir no 5	0,752**	0,254	Valid
	Butir no 6	0,435**	0,254	Valid
	Butir no 7	0,615**	0,254	Valid
	Butir no 8	0,737**	0,254	Valid
	Butir no 9	0,339**	0,254	Valid
	Butir no 10	0,337**	0,254	Valid

Sumber: Data primer (diolah 2021)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3 di atas, diketahui bahwa semua pernyataan tentang variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung minimum sebesar 0,337 dan nilai maksimum sebesar 0,752 yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,254 (r hitung $>$ 0,254). Dengan demikian, semua butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu variabel, dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran.

Dalam hal ini bila *Reliability Coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2013). Setelah itu dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No.	Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
1	Promosi jabatan (X)	60	18	0,889
2	Motivasi kerja (Y)	60	10	0,763

Sumber: Data primer (diolah 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Realibilitas pada Tabel 4 di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* baik pada variabel promosi jabatan (X) maupun pada variabel motivasi kerja karyawan (Y) menunjukkan berada di atas 0,60 (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$). Hasil ini memberikan arti bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengidentifikasi dan menjawab pertanyaan penelitian: seberapa besar pengaruh promosi terhadap motivasi karyawan? Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja

A = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Promosi jabatan

ε = Standart error

Tabel 5 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,173	3,07		4,942	0,00
	Promosi Jabatan	0,343	0,04	0,748	8,591	0,00

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer (diolah 2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana pada penelitian ini $Y = 15,173 + 0,343X + e$, di mana promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana berikut ini:

1. Konstanta (a) = 15.173. Diluar variabel promosi menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang adalah sebesar 15.173.
2. Promosi (X) = 0,343 artinya motivasi pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang meningkat sebesar 0,343 setiap kali variabel Promosi (X) meningkat. Ini menunjukkan bahwa ada dampak Kesenjangan antara promosi karyawan dan motivasi kerja kecil.

Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Determinan (R²) ini digunakan untuk melihat berapa besar variabel bebas (*independent variabel*) mampu menjelaskan variabel terikat (*dependent variabel*). Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel promosi jabatan mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang. Besarnya nilai koefisien determinan ini dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Deteminasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	0,56	0,552	1,68221

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber: Data primer (diolah 2021)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,748, artinya variabel promosi jabatan memiliki hubungan atau keeratan yang cukup besar untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,560 atau sama dengan 56%. Dengan demikian, nilai tersebut berarti bahwa sebesar 56% promosi jabatan (X) pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y), serta sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain (Farisca, 2013). Promosi jabatan pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga dalam hal ini penulis dapat menyimpulkan bahwa promosi jabatan dapat mempengaruhi

motivasi kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	15,173	3,07	4,942	0,00
	Promosi Jabatan	0,343	0,04	0,748	8,591 0,00

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai t tabel diperoleh dari $\alpha = 5\%$ (tingkat signifikansi 95%) dan derajat kebebasan (df) $n-k = 60-2 = 58$ (n merupakan jumlah responden) dan (k merupakan jumlah variabel), dengan derajat kebebasan (df) sebesar 58, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,010. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan Tabel 7 Uji t di atas menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni nilai t hitung sebesar 8,591 dan nilai t tabel sebesar 2,010 serta angka probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak atau H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang diterima atau H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang. Dengan kata lain jika variabel promosi meningkat maka motivasi kerja karyawan meningkat, dan sebaliknya jika tidak ada promosi maka motivasi kerja karyawan menurun. Nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,748. Artinya variabel promosi memiliki hubungan atau kedekatan yang cukup besar untuk mempengaruhi motivasi kerja pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,560 atau sama dengan 56%. Dengan

demikian nilai tersebut berarti bahwa sebesar 56% promosi jabatan (X) pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y), serta sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni nilai t hitung sebesar 8,591 dan nilai t tabel sebesar 2,010 serta angka probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang diterima atau H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan teori (Simamora, 2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan sumber inspirasi atau sumber pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi karena karyawan yang dihargai dalam bentuk promosi jabatan akan lebih termotivasi untuk mampu bekerja secara lebih baik. Proses memotivasi seseorang untuk bekerja dengan hasil yang lebih baik pada dasarnya tidaklah sesulit yang dibayangkan karena banyak faktor yang dapat membentuk atau meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai tersebut, salah satunya adalah melalui promosi jabatan.

Pada dasarnya banyak manfaat yang diperoleh dari adanya program promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori (Hasibuan, 2018) yang menyatakan manfaat dari promosi jabatan yang salah satunya yaitu kesempatan bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang profesional dan kreatif dengan mendayagunakan keahlian dan kemampuan setiap karyawan mengingat dalam promosi jabatan ini, seseorang akan ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi, dengan wewenang yang lebih luas dan disertai dengan adanya berbagai fasilitas yang diterimanya termasuk penghasilan yang nominalnya juga lebih tinggi dari sebelumnya. Kesemuanya tentu akan menjadi pemicu bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dan pada gilirannya mereka dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Ningsi et al., 2016) merupakan promosi memberikan kebaikan-kebaikan antara lain yaitu memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuan dan memotivasi berkembangnya persaingan yang sehat dinamis diantara karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian, promosi dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya, perlu disadari bahwa mempromosikan seseorang bukannya tanpa resiko, dalam arti bahwa tidak ada jaminan penuh bahwa orang yang dipromosikan benar-benar memenuhi harapan organisasi.

Senada dengan hal tersebut, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haniyah, 2019). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi jabatan masuk kedalam kategori sangat baik dengan skor 84,4% dan mengenai motivasi kerja karyawan juga masuk ke dalam kategori sangat baik yaitu 85,1%. Kesimpulan mengenai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan skor 56,1%.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini pernah dilakukan oleh (Ningsi et al., 2016). Hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan

berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pernyataan hasil penelitian, dan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang.

Saran yang dapat diberikan yang dapat diberikan kepada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan KCP Lemabang Bangka Belitung berdasarkan hasil kesimpulan tertulis, antara lain:

1. Kepada manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang agar memperhatikan promosi jabatan yaitu:
 - a) Atasan selalu melibatkan karyawannya dalam membuat keputusan.
 - b) Karyawan mampu menerima informasi dari atasan maupun bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
 - c) Pendidikan karyawan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan.
 - d) Karyawan memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.
 - e) Karyawan memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman, dan pimpinan.
2. Kepada manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang agar memperhatikan motivasi kerja yaitu:
 - a) Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun).
 - b) Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan atasan.
 - c) Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahyar, H. dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 519–525.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada

- Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 76–82.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.