PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PALEMBANG

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

SHANDY ILHAM SAPUTRA

NPM. 1701110260

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	SHANDY ILHAM SAPUTRA
Nomor Pokok/NPM	:	17.01.11.0260
Jurusan/Prog.Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 4-5-2021 Pembimbing I : **SALMAN. SE, MP**
NIDN : 0201085701

Tanggal, 4-5-2021 Pembimbing II : **DWI RIANA. SE, M.AB**
NIDN : 022010900

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr.Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE.,M.M
NIDN. 0222096301

020/PS/DFE/21

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

" HANYA ADA DUA PILIHAN UNTUK MEMENANGKAN KEHIDUPAN, KEBERANIAN DAN KEIKHLASAN. JIKA TIDAK BERANI, IKHLASLAH MENERIMANNYA. JIKA TIDAK IKHLAS, BERANILAH MENGUBAHNYA."

SYUJUD SYUKUR KEPADA ALLAH SWT ATAS NIKMAT KESEHATAN YANG SENANTIASA MENETAP PADA DIRIKU SEHINGGA MEMBUATKU DAPAT MENYELESAIKAN BAIT DEMI BAIT KATA DALAM KARYA INI DENGAN SETULUS HATI.

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- PAPA DAN MAMA KU TERCINTA
- AYUK – AYUK KU TERSAYANG
- SAHABATKU DAN TEMAN – TEMAN SEPERJUANGAN
- PEMBIMBING SKRIPSIKU
- ALMAMATERKU

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: SHANDY ILHAM SAPUTRA
Nomor Pokok	: 17.01.11.02.60
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata 1)
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi sebagai konsekuensinya.

Palembang, April 2021
Penulis

SHANDY ILHAM SAPUTRA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **"PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PALEMBANG ".** Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Starta-1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan proposal skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya proposal skripsi ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT. dan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M,Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Salman, SE.,M.P selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.

5. Ibu Dwi Riana, SE., M.AB selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu Penulis dalam memperoleh data.
8. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bias menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan proposal skripsi ini.

Palembang, April 2021

SHANDY ILHAM SAPUTRA

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul i

Tanda Persetujuan Skripsi ii

Motto dan Persembahan iii

Pernyataan Bebas Plagiat iv

Kata Pengantar v

Daftar Isi vii

Daftar Tabel x

Daftar Gambar xi

Abstrak xii

Riwayat Hidup xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan Penelian 11

1.4 Manfaat Penelian 12

1.5 Sistematika Penulisan 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan 14

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 14

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 15

2.1.3 Indikator Kinerja 20

2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan 21

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 21

2.2 Promosi Jabatan 22

2.2.1 Defenisi Promosi Jabatan 22

2.2.2 Jenis – Jenis Promosi Jabatan 25

2.2.3 Tujuan - Tujuan Promosi Jabatan 26

2.2.4 Dasar – Dasar Pertimbangan Promosi Jabat..... 28

2.2.5 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan 29

2.2.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi 31

2.2.7 Ciri - Ciri Promosi Jabatan 31

2.3 Motivasi Kerja 33

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 33

2.3.2 Jenis – Jenis Motivasi 40

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi 41

2.3.4 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja 43

2.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi 44

2.4 Komunikasi Organisasional 45

2.4.1 Pengertian Komunikasi Organisasional 45

2.4.2 Unsur – Unsur Dalam Komunikasi Organisasional 46

2.4.3 Alur Komunikasi 48

2.4.4 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi 49

2.4.5 Proses Komunikasi 51

2.4.6 Aliran Komunikasi Organisasi 52

2.4.7 Hambatan Komunikasi Organisasi 55

2.5 Penelitian Terdahulu 56

2.6 Kerangka Berpikir 59

2.7 Hipotesis 62

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian 64

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 64

3.3 Defenisi Operasional 65

3.4 Pengukuran Variabel 69

3.5 Populasi dan Sampel 70

3.5.1 Populasi 70

3.5.2 Sampel 71

3.6 Metode Pengumpulan Data 71

3.6.1 Jenis Data 71

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data 72

3.7 Metode Analisa Data 74

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... 74

3.7.2 Koefisien Korelasi (r)..... 76

3.7.3 Uji Hipotesis..... 78

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Bank Perkreditan Rakyat Palembang..... 80

4.1.2 Kegiatan Usaha Bank Perkreditan Rakyat..... 80

4.1.3 Visi dan Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang 82

4.1.3.1 Visi PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang 82

4.1.3.2 Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang..... 82

4.1.4 Struktur Organisasi 84

4.1.5 Produk PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang 84

4.1.6 Produk Tabungan PT. BPR Palembang 89

4.1.7 Tugas Jabatan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang 93

4.2 Pembahasan Penelitian dan Interprensentasi 101

4.2.1 Karakteristik responden 102

4.3 Analisis data dan pembahasan..... 103

4.3.1 Hasil Uji Validitas..... 103

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 108

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda 109

4.4.1 Koefisien Determinasi 111

4.5 Uji Hipotesis 112

4.5.1 Hasil Uji F..... 112

4.5.2 Hasil Uji t..... 116

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 119

5.2 Saran..... 120

DAFTAR PUSTAKA..... 121

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Rincian Absensi Karyawan PT. BPR Palembang Periode Januari 2020 s/d Desember 2020 9

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 65

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel 68

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel 70

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin..... 102

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... 103

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan..... 104

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja..... 105

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasional 106

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... 107

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian..... 108

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Berganda..... 109

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... 111

Tabel 4.10 Hasil Uji F..... 113

Tabel 4.11 Hasil Uji t..... 116

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Berpikir 61

Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi PT BPR 84

ABSTRAK

SHANDY ILHAM SAPUTRA, "PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PALEMBANG". Dibawah Bimbingan Bapak SALMAN, SE,MP dan Ibu DWI RIANA, SE,M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Berdasarkan hasil uji F deiperoleh F hitung sebesar 49.420 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000, diperoleh untuk F tabel sebesar 2,57 jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel (49.420 > 2,57) jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komunikasi Organisasional (X_3) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan :

Variabel Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung sebesar 4.556 dengan nilai signifikan

sebesar 0,000, nilai t hitung > t tabel (4.556 > 2.012), jadi hipotesis alternative diterima dan hipotesis nol ditolak bahwa Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung sebesar 1.593 dengan nilai signifikan sebesar 0,118, nilai t hitung > t tabel (1.593 > 2.012), jadi hipotesis alternative ditolak bahwa Komitmen Organisasi (X_2) tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Komunikasi Organisasional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung sebesar 3.191 dengan nilai signifikan sebesar 0,003, nilai t hitung > t tabel (3.191 > 2.012), jadi hipotesis alternative diterima dan hipotesis nol ditolak bahwa Komunikasi Organisasional (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasional

RIWAYAT HIDUP

Shandy Ilham Saputra, dilahirkan pada tanggal 11 November 1996 dari pasangan Bapak Sakban dan Ibu Susi Yati. Saya anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar (SD) di selesaikan pada tahun 2008 SD Negeri 17 Kota Kayuagung. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di selesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 5 Kota Prabumulih, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di selesaikan pada tahun 2014 di SMA Negeri 7 Kota Prabumulih.

Pada tahun 2017 saya mendaftar di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

SHANDY ILHAM SAPUTRA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu promosi jabatan , mengingat salah satu jalur utama pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan karir karyawan di tempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karir karyawan di tempat kerja. Perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan, promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya di sertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu. Apakah sebagai Pimpinan puncak Top Manager, Kepala Bagian (Medle Manager), atau Kepala Unit (Unit Manager) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam berkerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya

lagi jika di kaitkan dengan peningkatan kerja karyawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda. Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi, jika kolaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil kolaborasi negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya managemen yang baik, kerena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya, manusia sebagai mahkluk sosial mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda- beda sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, kerena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya dan dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang di promosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Pelaksanaan promosi jabatan di maksudkan untuk meningkatkan promosi kerja karyawan agar mau bekerja dengan prilaku kerja yang baik sesuai dengan yang di kehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan di antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi,maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang atasan atau pimpinan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala gaya upahnya untuk mencapai [kepuasan]. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan di perlukan perhatian

lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu prilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya yang mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang di harapkan.

Selain itu, organisasi memerlukan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini di perlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan atau pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang di harapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya

manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat di dalamnya.

Motivasi kerja di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja. Budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok maupun organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon yang baik kepada *sender*. Pemimpin harus dapat berkomunikasi sebaik mungkin dengan para karyawan untuk dapat menyampaikan maksud dan tujuan dari organisasi agar mudah di pahami oleh karyawan. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis adalah keterampilan managerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam interaksi sosial, sehingga berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peranan komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.

Pengguna komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi dan misi suatu perusahaan. Secara tidak langsung dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap-tiap departemen, maka semakin produktif prilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Melalui komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat mengakibatkan macet atau berantakkannya suatu perusahaan. Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Bukan saja komunikasi dijadikan alat penyalur pesan, ide, gagasan atau buah pikirannya saja, tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain atau sebagai alat interaksi menyamakan persepsi dan untuk mencapai berbagai tujuan individu, kelompok perusahaan maupun masyarakat.

Komunikasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja sebab kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Tanpa komunikasi, tidak mungkin ada organisasi karena kalau begitu maka tidak ada peluang bagi kelompok untuk memenuhi perilaku seseorang. Tidak saja komunikasi mutlak bagi adanya organisasi, kesediaan beberapa teknik komunikasi tertentu secara garis besar menentukan bagaimana fungsi-fungsi pembuatan keputusan dapat berlangsung dan disebarkan keseluruh organisasi. Kemungkinan seseorang anggota organisasi membuat keputusan tertentu sering tergantung pada apakah informasi yang memungkinkan ia buat dapat disampaikan pada anggota-anggota organisasi yang perilakunya memang harus ia pengaruhi.

Pada perkembangannya organisasi pada saat ini banyak orang selalu berpikir bahwa organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai karakteristik, sikap, nilai, budaya, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka saling menjalin hubungan satu sama lain. Suatu organisasi harus disusun dan dilakukan secara bersama dalam mencapai hubungan organisasi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik dan ini dapat dilakukan satu-satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah hubungan komunikasi organisasi yang baik. Melalui komunikasi, seorang pimpinan atau kepala kantor selalu memperhatikan dan membina hubungan yang baik untuk mengelola pegawainya dalam bekerja.

Oleh sebab itu, pimpinan yang mampu menciptakan komunikasi organisasi dimana setiap anggota organisasi atau setiap para pegawai lainya diberi kepercayaan dan diikutsetakan dalam pengambilan keputusan bersama. Hak kebutuhan setiap pegawai di penuhi ketika bekerja dan pimpinan dapat membina hubungan tidak hanya bersama pimpinan saja, melainkan bersama pegawai saling membina hubungan yang baik dengan yang lainnya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 1 Tahun 2016, Tentang Penyertaan Modal Pemerintah Kota Palembang kepada PT Bank Perkreditan Rakyat Pendanaan Sarana Rakyat, Komposisi Pemegang Saham berubah menjadi 52% milik Pemerintah Kota Palembang dan 48% milik PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J), dengan demikian Pemerintah Kota Palembang menjadi Pemegang Saham Mayoritas dan PT Bank Perkreditan Rakyat Pendanaan Sarana Rakyat menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Pada tanggal 13 November 2007 berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor : KEP-56/KR 07/2017 maka PT Bank Perkreditan Rakyat Pendanaan Sarana Rakyat berubah menjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang.

Saat ini jumlah karyawan PT BPR Palembang adalah berjumlah 47 orang yang terdiri dari 31 orang laki-laki dan 16 orang perempuan. Dan terdiri dari berbagai jenis pendidikan mulai dari SMA, D3, hingga S1. Saat ini promosi jabatan sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, terbukti saat ini masih banyak karyawan di PT BPR Palembang yang masih berstatus karyawan kontrak. Kondisi nyata yang terjadi di Perusahaan PT BPR Palembang dapat dilihat dari data berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Rincian Absensi Karyawan PT BPR Palembang
Periode Januari 2020 s/d Desember 2020

Bulan	Jumlah		
	Karyawan yang Terlambat	Karyawan yang Sakit	Karyawan yang Izin
Januari	5 Orang	3 Orang	1 Orang
Februari	7 Orang	4 Orang	4 Orang
Maret	2 Orang	2 Orang	4 Orang
April	6 Orang	3 Orang	3 Orang
Mei	3 Orang	5 Orang	5 Orang
Juni	2 Orang	2 Orang	3 Orang
Juli	3 Orang	3 Orang	2 Orang
Agustus	5 Orang	4 Orang	4 Orang
September	4 Orang	3 Orang	3 Orang
Oktober	3 Orang	2 Orang	3 Orang
November	2 Orang	3 Orang	2 Orang
Desember	2 Orang	2 Orang	1 Orang

Sumber : PT. BPR Palembang

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa permasalahan yang sering timbul dalam lingkungan kerja di PT BPR Palembang adalah kurangnya penerapan kedisiplinan karyawan seperti sering terlambat masuk kerja, sering izin dengan alasan sakit, dan sering tidak masuk kerja dengan alasan ada urusan keluarga

sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung oleh kurangnya komunikasi organisasi yang ada di PT BPR Palembang.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar seluruh karyawan di PT BPR Palembang dapat lebih memotivasikan diri dalam bekerja agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan dapat menjadi penilaian dari manajemen untuk melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi di PT BPR Palembang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan PT BPR Palembang dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian pada PT BPR Palembang dengan judul **" Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?

3. Bagaimanan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang
2. Untuk mengetahuipengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    a. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi khususnya di Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

b. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah promosi jabatan, motivasi kerja, komunikasi organisasional dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diberikan penelitian ini adalah mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha dalam meningkatakan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi dalam sistematika penulisan berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang melandasi tentang pembahasan skripsi, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai hasil penelitian dan evaluasi terhadap hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonanda & Sutanto, Eddy Madiono. ***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Program Manajemen Bisnis***. Agora Vol.1, No.3, 2013

Benardin. Dan Russel dalam Priansa. 2014. ***Pengertian Kinerja***

Ernika, Desi. 2016. ***Pengaruh Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tranctors Samarinda***

Ginting, Rini Troelin. 2015. ***Pengaruh Promosi Jabatan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan***

Griffin dalam Sinambela. 2016. ***Pengertian Kinerja***

Hasanah, Uswatun. 2018. ***Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Efektifitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Agen di AJB Bumiputera 1912 Divisi Syariah Cabang Sidoarjo***

Hadari dalam Maulana. 2015. ***Pengertian Kinerja***

Hasibuan. 2016. ***Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap kinerja Karyawan***

Ilyas dalam Maulana. 2011. ***Pengertian Kinerja***

Lubis, Zuninda Ulfah. 2011. ***Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota***. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara

Luh, Putu Darmikayani. 2016. ***Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort***

Malayu. 2015. ***Tujuan dan Manfaat Motivasi***

Malayu, S.P, Hasibuan. 2016. ***Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan & Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan***

Mangkunegara. 2016. ***Lima Tingkat Kebutuhan Dalam Hierarki Maslow.***

Mariati (2017) ***Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai.***

Murty, Handoko. 2012. ***Penilaian Kinerja Karyawan***

Handoko dalam Murty. 2012. ***Penilaian Kinerja Karyawan***

Novianti, Febby. 2018. ***Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Traso***. *Medan*

Pace dan Faules. 2013. ***Dimensi dan Indikator Komunikasi Organisasional***

Pahrurroji. 2015. ***Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor***

Prabawa. 2013. ***Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi***

Putri, Gharsina Fajarani. 2015. ***Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di Vio Cihampelas Hotel Bandung.*** Bandung: Skripsi Manajemen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Prabowo, Bastian. 2016. ***Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus pada PT. TWC Borobudur, Prambanan. Ratu Boko***

Rahayu, Suharni. 2017. ***Pengaruh promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda metalindo***

Robbins. 2017. ***Indikator untuk Mengukur Kinerja Karyawan Secara Individu***

Robbins dan Coulter. 2013. ***Teori Hierarki Mengenai Kebutuhan Motivasi Seseorang***

Robbins. 2017. ***Indikator untuk Mengukur Kinerja Karyawan Secara Individu***

Romli. 2011. ***Pengertian Komunikasi Organisasional***

Romli, Khomsarial. ***Komunikasi Organisasional Lengkap***. Jakarta: Geavino. 2011

Sandrawati (2012) ***Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau***. Skripsi S2, Universitas Terbuka, Jakarta

Sastrohardiwiryo. 2013. ***Prosedur Pelaksanaan Promosi di Perusahaan***

Sugiyono. (2014) ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta**

Sutrisno, Steers. 2016. ***Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan***

Syaiful dan aswan. 2012. ***Prinsip-Prinsip dalam Indikator Motivasi***

Veithzal dan basri. 2016. ***Dimensi dan Indikator Motivasi***

Veithzal, Rivai. 2013. ***Motivasi Sebagai proses Psikologis***

Widodo, Simanjuntak. 2015. ***Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan***

Winardi. 2016. ***Jenis-Jenis Motivasi***

Zelko dan Dance. 2014. ***Pengertian Komunikasi Organisasi***