

Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia

Sri Nurhayati
srinurhayati@gmail.com

ABSTRACT

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia, 2) seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia, dan 3) seberapa besar pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan AMIK Citra Buana Indonesia yang berjumlah 60 orang. Setiap responden diberikan pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 1) Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia; 2) Promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan

pada AMIK Citra Buana Indonesia; 3) Komunikasi dan Promosi Jabatan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

Kata Kunci : Komunikasi, Promosi Jabatan, Semangat Kerja .

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006:183).

Namun berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di AMIK Citra Buana Indonesia (CBI) mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja. Pertama, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarang nya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan.

Kedua, promosi jabatan yang belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat hanya karyawan tertentu saja yang mendapatkan promosi jabatan.

Ketiga, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi karyawan, hal ini terlihat dari halaman parkir yang terlalu sempit, fasilitas belajar mengajar yang belum maksimal, dan lain sebagainya.

Keempat, belum ada yang namanya pengembangan karyawan, seperti pelatihan bagi para karyawan, tidak adanya penjenjangan karir dan lain sebagainya.

Kelima, motivasi karyawan terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari terlihat dari tidak adanya keinginan karyawan untuk berkembang, karyawan tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, gaji yang tidak mencukupi, dan lain sebagainya.

Kendala yang sering dihadapi oleh suatu organisasi adalah bagaimana organisasi dapat membuat tenaga kerja yang ada memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai, dimana dapat mendorong pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik. Semangat pekerjaan ini merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu atau pegawai terhadap terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, semangat kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurunnya semangat kerja karyawan dapat merugikan organisasi karena menyebabkan mereka menjadi malas dan akan mempengaruhi kegiatan dalam organisasi. Pembahasan tentang semangat kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa semangat kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Semangat kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan AMIK Citra Buana Indonesia, dalam hal promosi jabatan, banyak karyawan yang merasa tidak puas akan promosi yang diberikan oleh AMIK Citra Buana Indonesia yang disebabkan oleh kurangnya keadilan yang diberikan pihak instansi dalam hal pemberian promosi jabatan kepada karyawan. Sedangkan didalam lingkungan kerja AMIK Citra Buana Indonesia, peneliti menemukan masih banyak peralatan kantor yang rusak serta tidak nyaman untuk digunakan dan tempat kerja yang sempit. Hal ini memungkinkan turunnya semangat kerja pegawai.

Berangkat dari uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian ilmiah yang berjudul pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada AMIK Citra Buana Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi terkait semangat kerja pegawai, yakni Kesempatan untuk maju, dan promosi jabatan yang belum berjalan dengan baik sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka tidak semua faktor, bisa untuk diteliti atau diamati. Agar masalah yang dikaji dapat dijadikan obyek penelitian yang jelas dan terfokus, oleh sebab itu dipandang perlu adanya batasan masalah. Dengan demikian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada ruang lingkup: komunikasi, promosi jabatan dan semangat kerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia?
- 2) Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia?
- 3) Seberapa besar pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

1.6. Kegunaan Penelitian

- 1) Secara Teoritik

Dari segi ilmiah, penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang korelasi komunikasi dan promosi jabatan dengan semangat kerja dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis pada masa mendatang.

- 2) Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang komunikasi, promosi

jabatan dan semangat kerja. Dari penelitian ini, peneliti memperoleh banyak informasi untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan pengalaman untuk menerapkan komunikasi dan promosi jabatan yang baik berguna meningkatkan semangat kerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Komunikasi

A. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Widjaja (2008:1)

Menurut Ruslan (2008:83) bahwa: "Komunikasi merupakan alat yang penting dalam fungsi public relations." Publik menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi secara efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk menarik perhatian publik serta tujuan penting yang lainnya dari fungsi public relations. Menurut Suprpto (2011:6) komunikasi adalah: "Suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia."

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas, komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan.

B. Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut Komala (2009:83) adalah "Proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi." Suprpto (2011:5) mengutip Joseph A. Devito (1996) mengemukakan bahwa:

Proses komunikasi terbagi menjadi dua tahap yaitu:

- 1) Proses Komunikasi Secara Primer
- 2) Proses Komunikasi Secara Sekunder

C. Hambatan Komunikasi

Menurut Ruslan (2008:9-10) adalah:

- 1). Hambatan Dalam Proses Penyampaian (*Sender Barries*)
- 2). Hambatan Sosial (*sychossial noies*)

D. Konseptualisasi Komunikasi

Ada tiga kerangka pemahaman mengenai komunikasi, yakni terbagi atas 3 konseptualisasi di antaranya:

- 1). Komunikasi sebagai tindakan satu arah
- 2). Komunikasi sebagai interaksi
- 3). Komunikasi sebagai transaksi

Fungsi dari komunikasi sangat berkaitan dengan satu sama lain meskipun terdapat suatu fungsi yang dominan yang terbagi atas 4 bagian, yaitu: Fajar (2009:10-11)

- 1) Komunikasi Sosial
- 2) Komunikasi Ekspresif
- 3) Komunikasi Ritual
- 4) Komunikasi Instrumental

E. Tujuan Komunikasi

Tujuan sentral dari kegiatan komunikasi terdiri atas tiga tujuan utama, yaitu: 1) *To secure understanding*, 2) *To establish acceptance*, 3) *To motivate action*. Maksudnya adalah (*to secure understanding*), memastikan komunikasi mengerti pesan yang diterimanya. Jika kata komunikasi sudah dapat di mengerti dan diterima, maka penerimanya itu harus dibina (*to establish acceptance*). Pada akhirnya kegiatan dimotivasi (*to motivate action*).

F. Sistim Komunikasi Kepegawaian

Menurut Muhammad (2011:6) dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi:

- 1) Komunikasi vertikal ke bawah.
- 2) Komunikasi vertikal ke atas.
- 3) Komunikasi Horizontal
- 4) Komunikasi Diagonal

G. Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2011:43) adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (*opennes*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- 2) Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- 4) Rasa positif (*positiveness*). Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
- 5) Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara

2. Promosi Jabatan

A. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan

karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut Rivai (2009:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Oleh sebab itu, maka akan muncul dua permasalahan:

- 1) Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara objektif.
- 2) Peter Principle atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya.

Siagian (2010:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Senioritas.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:261), tujuan promosi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Moral Kerja
- 2) Meningkatnya Disiplin Kerja
- 3) Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan
- 4) Meningkatnya Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2008:108) asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi, yaitu:

- 1) Kepercayaan
- 2) Keadilan
- 3) Formasi

B. Syarat-Syarat Promosi

Persyaratan promosi menurut Hasibuan (2008:111) tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:

- 1) Kejujuran
- 2) Disiplin
- 3) Prestasi Kerja
- 4) Kerja Sama
- 5) Kecakapan
- 6) Loyalitas
- 7) Kepemimpinan
- 8) Komunikatif
- 9) Pendidikan

C. Jenis-Jenis Promosi

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2008:113) adalah:

- 1). Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
- 2). Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
- 3). Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
- 4). Promosi Kering (*Dry Promotion*)

D. Dasar dan Prosedur Promosi

Menurut Hasibuan (2008:109), pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

- 1) Pengalaman (*senioritas*)
- 2) Kecakapan (*ability*)
- 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Menurut Soeprihanto (2001:083), dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi, yaitu:

- 1) Atas dasar jasa/merit
- 2) Atas dasar masa kerja (*seniority*)
- 3) Menentukan apakah perhitungan masa kerja diberlakukan untuk seluruh

perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

Sedangkan prosedur pelaksanaan yang biasa dianut perusahaan menurut Siswanto (2002:263) adalah:

- 1) Promosi dari dalam perusahaan
- 2) Promosi melalui prosedur pencalonan
- 3) Promosi melalui prosedur seleksi

E. Dimensi Promosi Jabatan

Menurut Ardana, dkk. (2012), bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah (1) dimensi senioritas dengan indikatornya (a) memiliki kemampuan yang lebih tinggi, lamanya bekerja (b) gagasan yang lebih luas, dan (c) manajerial yang rasional; (2) dimensi prestasi kerja dengan indikatornya (a) prestasi/ hasil pekerjaan yang tinggi; (3) dimensi tingkat loyalitas dengan indikatornya (a) kesetiaan terhadap organisasi, (b) bertanggung jawab; dan (4) dimensi kejujuran dengan indikatornya kejujuran yang dimiliki.

3. Semangat Kerja

A. Pengertian

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan

sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

B. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap instansi selalu berusaha agar para karyawannya moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunya semangat kerja menurut Nitisemito (2006:167), yaitu:

- 1) Upah yang rendah
- 2) Lingkungan kerja yang buruk
- 3) Kurangnya Disiplin kerja
- 4) Gaya kepemimpinan yang buruk
- 5) Kurang informasi

D. Turunya Semangat Kerja

Instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat, biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Ahmad Tohardi (2009:421) cara-cara tersebut antara lain :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) .Perlu menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Perasaan aman dan masa depan
- 6) Fasilitas yang memadai

E. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Ahmad Tohardi (2009:421) cara-cara tersebut antara lain :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) .Perlu menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Perasaan aman dan masa depan
- 6) Fasilitas yang memadai

F. Dimensi Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2006:427), diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Naiknya produktivitas karyawan
Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b) Tidak menunda pekerjaan
 - c) Mempercepat pekerjaan
- 2) Tingkat absensi rendah
 - a) Cuti
 - b) Keterlambatan
 - c) Alfa
 - d) Sakit
- 3) *Labour Turn Over*
 - a) Setia terhadap perusahaan
 - b) Senang bekerja di dalam perusahaan
- 4) Berkurangnya kegelisahan
Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:
 - a) Kepuasan Kerja

- b) Ketenangan dalam bekerja
- c) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d) Hubungan kerja yang harmonis.

4. Kerangka Berpikir

A. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Komunikasi merupakan kegiatan pertukaran informasi secara timbal balik. Dikatakan suatu proses yang timbal balik karena komunikasi intern didalam organisasi menyangkut proses pertukaran informasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan, dan antar bawahan. Melalui proses yang timbal balik ini akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih terbuka dan harmonis sehingga didapat umpan balik dalam penyampaian pesan.

Dengan demikian komunikasi diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia.

b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Abdurrahmat Fathoni (2006:112) mengemukakan bahwa: Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

Dengan demikian promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia.

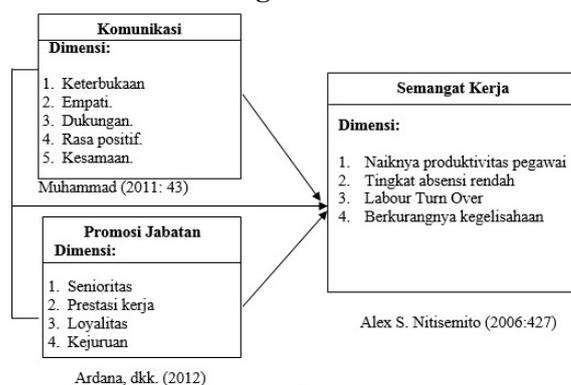
c. Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Menurut Robbins (2005:121) bahwa komunikasi berperan penting dalam usaha meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, karena proses ini berhubungan dengan aliran informasi dimana dalam aliran informasi ada tiga cara yaitu serentak, berurutan dan kombinasi keduanya. Maka dalam hal itu sangat dibutuhkan kerjasama yang baik, antara pimpinan, bawahan maupun antara sesama pegawai dalam hal pemberian perintah/ laporan ataupun bermusyawarah. Suatu hubungan yang tercipta dalam organisasi baik antara pimpinan dan bawahan atau dengan sesama karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dengan demikian komunikasi dan promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



5. Pengajuan Hipotesis

Menurut Kountur (2005, 109:111), hipotesis merupakan istilah yang lazim digunakan dalam prosedur ilmiah. Sesuatu dikatakan ilmiah apabila prosedur pembuatan kesimpulan mengikuti prosedur-prosedur ilmiah. Prosedur ilmiah dimulai dengan identifikasi masalah, kemudian mencoba mencari jawaban (sementara) atas permasalahan tersebut dengan membuat hipotesis, kemudian menguji hipotesis tersebut

dan berdasarkan hasil pengujian lalu dibuat kesimpulan.

1. Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.
3. Komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di AMIK Citra Buana Indonesia Kota Sukabumi. Penelitian dilakukan dari bulan Juni 2017 sampai dengan September 2017, selama empat bulan.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2010:57) populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi penelitian ini adalah karyawan AMIK Citra Buana Indonesia yang berjumlah 60 orang.

2) Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2010:57) bahwa: Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, penulis menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsini Arikunto (2006: 120) yang menyatakan bahwa “bila populasi < 100, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100 minimal diambil antara 10%- 15% atau 20%-25%”. Maka dengan demikian semua karyawan AMIK Citra Buana

Indonesia yaitu 60 orang dijadikan sampel yang dinamakan dengan sampel jenuh.

3) Instrumen/Alat Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skala dan Skor Variabel Bebas dan Terikat

Atribut	Kategori Jawaban	Skor
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Kurang Setuju	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan, menyusun dan membuat tabulasi data, untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

M = Perolehan angka penafsiran

f = Frekuensi

x = Pembobotan

n = Jumlah responden

Kemudian nilai rata-rata tersebut diinterpretasikan atas lima kriteria dengan menggunakan skala interval sebagaimana J. Supranto (2000:65) kemukakan bahwa:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{jumlah nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah alternatif jawaban}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Maka ketiga kriteria penafsiran tersebut diperoleh sebagai berikut:

- A. Jika nilai antara 1,00 – 1,80 berarti kriteria penilaian sangat tidak baik
- B. Jika nilai antara 1,81 – 2,61 berarti kriteria penilaian tidak baik
- C. Jika nilai antara 2,62 – 3,42 berarti kriteria penilaian cukup baik.
- D. Jika nilai antara 3,43 – 4,23 berarti kriteria penilaian baik.
- E. Jika nilai antara 4,24 – 5,00 berarti kriteria penilaian sangat baik.

3.3. Teknik Analisis Data

1. Rancangan Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2011:274).

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2011:275), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

B. Pengujian Hipotesis

- 1) Uji atau Pengujian Koefisien Regresi
- 2) Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

C. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

Untuk menginterpretasikan hubungan (koefisien korelasi) variabel X dan variabel Y, maka penulis memakai pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:214), yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2010

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS.

c. Pengujian Asumsi Klasik

Uji ini digunakan sebagai alat untuk menjaga akurasi model hasil regresi yang diperoleh. Uji asumsi klasik berguna untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu model regresi yang akan digunakan sebagai model

penjelasan bagi pengaruh antar variabel.

d. Deskripsi Operasional Variabel

- 1) Komunikasi adalah peralihan suatu pesan (informasi, gagasan, emosi, maksud, perasaan, atau segala sesuatu yang dikomunikasikan karyawan) baik yang diterima maupun dipahami. Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini diukur dari keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*) dan kesamaan (*equality*).
- 2) Promosi jabatan adalah perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya.
- 3) Semangat kerja adalah kemampuan
- 4) atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan AMIK Citra Buana Indonesia. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 60 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

A. Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1

Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jml	Persentase %
Laki-Laki	33	55
Perempuan	27	45
Jumlah	60	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Tabel 5.1 di atas mempresentasikan karakteristik responden menunjukkan bahwa jenis kelamin responden terbesar adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (55%), sedangkan selebihnya sebanyak 27 orang (45%) adalah perempuan. Hal ini membuktikan dominasi laki-laki lebih banyak berperan daripada perempuan.

B. Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.2 berikut:

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
S2	14	23,3
S1	35	58,3
SMA	11	18,3
Jumlah	60	99,9

Sumber: Hasil Penelitian, 2017.

Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 35 orang (58,3%), responden yang berpendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 14 orang (23,3%), responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang

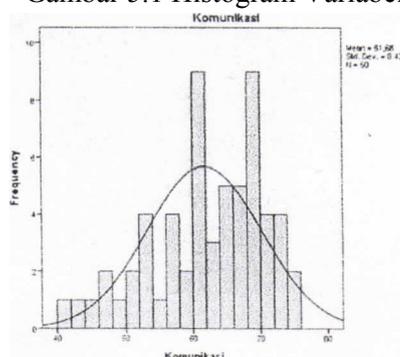
4.2. ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif

1). Deskriptif Variabel Komunikasi

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS for Windows versi 23.0), maka berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh deskripsi/gambaran statistik tentang variabel komunikasi karyawan AMIK Citra Buana Indonesia, dapat diketahui distribusi frekuensi jawaban responden mengenai aspek komunikasi. Frekuensi tertinggi adalah pada skor 68 dengan 8 responden atau 13,3%, frekuensi skor tertinggi kedua adalah pada skor 61 dengan 6 responden atau 10%, sedangkan sisanya frekuensi jawaban kurang dari 10%. Untuk memperjelas distribusi data variabel komunikasi tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut:

Gambar 5.1 Histogram Variabel Komunikasi.



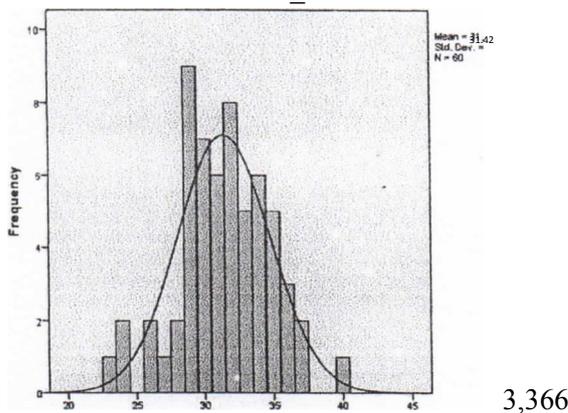
Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0, 2017

Berdasarkan gambar 5.1 di atas diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata 61,68 angka tersebut termasuk dalam kategori baik, maka dapat dikatakan bahwa secara umum komunikasi karyawan AMIK Citra Buana Indonesia dapat digolongkan dalam kategori baik.

2). Deskriptif Variabel Promosi Jabatan

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer, maka diperoleh deskripsi/gambaran statistik tentang variabel promosi jabatan di AMIK Citra Buana Indonesia, dapat diketahui hasil perhitungan dengan bantuan komputer SPSS for Windows, dapat diketahui distribusi frekuensi jawaban responden mengenai aspek promosi jabatan. Frekuensi tertinggi adalah pada skor 29 dengan 9 responden atau 15%, frekuensi skor tertinggi kedua adalah pada skor 32 dengan 8 responden atau 13,3%, sedangkan sisanya frekuensi jawaban kurang dari 13%. Untuk memperjelas distribusi data variabel promosi jabatan (X2) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut:

Gambar 5.2
Histogram Variabel Promosi Jabatan



Promosi_Jabatan
Sumber: SPSS for Windows versi 23.0, 2017

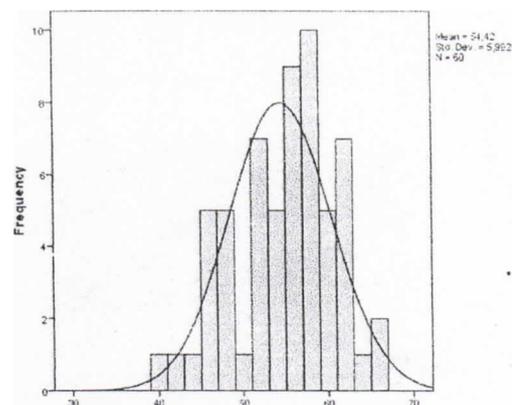
Berdasarkan gambar 5.2 di atas diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata 31,42 angka tersebut termasuk dalam kategori baik, maka dapat dikatakan bahwa secara umum promosi jabatan pada AMIK Citra Buana Indonesia dapat digolongkan dalam kategori baik.

3). Deskriptif Variabel Semangat Kerja Pegawai

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer dengan program Statistical 20.0), maka diperoleh deskripsi/gambaran statistik tentang variabel semangat kerja pegawai di AMIK Citra Buana Indonesia, dapat disajikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer SPSS for Windows, dapat diketahui distribusi frekuensi jawaban responden mengenai aspek semangat kerja karyawan. Frekuensi tertinggi adalah pada skor 55, 57, dan 58 dengan 5 responden atau 8,3%, frekuensi skor tertinggi kedua adalah 51, 56 dan 62 dengan 4 responden atau 6,7%, sedangkan sisanya frekuensi jawaban kurang dari 6%. Untuk memperjelas distribusi data variabel semangat kerja kapyawan (Y) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut:

Gambar 5.3
Histogram Variabel Semangat Kerja



Sumber: SPSS for Windows

Berdasarkan gambar 5.3 di atas diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata 54,42 angka tersebut termasuk dalam kategori baik, maka dapat dikatakan bahwa secara umum semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia dapat digolongkan dalam kategori baik.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

a). Variabel Komunikasi (X1)

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang disebar terhadap responden dimana dalam perhitungannya dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.(), maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan yang berjumlah 15 butir adalah valid. Hal ini ditetapkan setelah r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% adalah 0,254. Dimana secara keseluruhan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

b). Variabel Promosi Jabatan (X2)

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang disebar terhadap responden dimana dalam perhitungannya dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat signifikall (kesalahan) 5%. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.0, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan yang berjumlah 8 butir adalah valid. Hal ini ditetapkan setelah r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% adalah 0,254. Dimana secara keseluruhan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

c) Variabel Semangat Kerja (Y)

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang disebar terhadap responden dimana dalam perhitungannya dengan

membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20.0, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pernyataan yang berjumlah 13 butir adalah valid. Hal ini ditetapkan setelah r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% adalah 0,254. Dimana secara keseluruhan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2). Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh nilai koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut:

Tabel 5.9 Statistic Alpha Cronch's

	Variabel	Alpha Cronbach
1	Komunikasi (X ₁)	0,937
2	Promosi Jabatan (X ₂)	0,757
3	Semangat Kerja Y	0,881

Sumber: SPSS for Windows

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada tabel 4.9 dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunaka sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas alpha mendekati

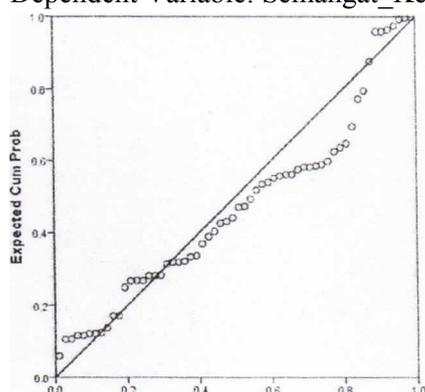
3). Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk

distribusi standardized residual dan dibuat grafik Normal Probability Plot pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut:

Gambar 5.4 Normalitas Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Semangat_Kerja



Observed Cum Prob

Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0

Gambar 4.4 Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara Expected Cumulative Probability dengan Observed Cumulative Probability, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

2). Uji Multikolinieritas

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF.

Diketahui nilai VIF yang diperoleh 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel bebas komunikasi (XI) dan promosi jabatan (X2). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas komunikasi (XI) dan promosi jabatan (X2) terhadap semangat kerja (Y) telah sesuai.

3). Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan dengan bantuan komputer pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja, diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 2,266 sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watson du (1,6518) dw (2,266) 4-du (4 - 1,6518 2,3482) maka tidak dijumpai adanya outokorelasi, sehingga dalam regresi ini outokorelasi tidak dijumpai.

4). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat Scatterplot Diagram diantara predicted value dengan residual, hasilnya dapat dikemukakan sebagai berikut: bahwa data terpecah dan titik tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

C. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 23 for Windows diperoleh hasil regresi linier berganda seperti pada tabel berikut :

$$Y = 4,683 + 0,369X_1 + 0,858X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,683 berarti jika variabel komunikasi dan promosi jabatan dianggap sama dengan nol, maka variabel semangat kerja sebesar 4,683.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,369 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel komunikasi (X1), dengan asumsi promosi jabatan (X2) konstan maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,369.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan (X2) adalah sebesar 0,858 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel promosi jabatan (X2), dengan asumsi komunikasi (XI) konstan maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,858.

D. Analisis Product Moment

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi dengan semangat kerja, dan antara promosi jabatan dengan semangat kerja maka digunakan koefisien product moment. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara komunikasi dengan semangat kerja sebesar 0,609 artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi dengan semangat kerja, hal tersebut dapat dilihat melalui pedoman interpretasi koefisien korelasi pada interval koefisien 0,60-0,80 yang menyatakan hubungan kuat.

E. Uji Hipotesis

1). Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

1 (Constant)	4,683			,846	,401
Komunikasi	,369	5,537		6,049	,000
Promosi_Jabatan	,858	,061	,519	5,620	,000
		,153	,482		

a. Dependent Variable : Semangat_Kerja
Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0, 2017

Dengan tingkat kepercayaan 95% atau (a) 0,05. Derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, serta pengujian dua Sisi diperoleh nilai t (a) 2,021.

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel XI (komunikasi) diperoleh nilai t hitung 6,049 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak dan H1 yang berbunyi ada pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia diterima.

Pada variabel X2 (promosi jabatan) diperoleh nilai t hitung 5,620 dengan nilai sig 0,024 < 0,05 jadi Ho ditolak dan H1 ada pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia diterima.

b. Uji Signifikansi Simulta (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada tabel Anova diperoleh nilai F 41,946 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak dan ada pengaruh komunikasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia diterima. Maka dengan kata lain variabelvariabel independen komunikasi dan promosi jabatan, mampu menjelaskan besarnya variabel dependen semangat kerja karyawan.

F. Koefisien Determinasi

1). Koefisien Determinasi Ganda (R²)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan

dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini
 Model Summa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,595	,581	3,878

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Komunikasi

Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0, 2017

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R² 0,595 59,5% ini berarti variabel bebas komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen semangat kerja sebesar 59,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Parsial (r)

Selain melakukan uji t maka perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya untuk masing-masing variabel bebas. Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variable t.

Secara parsial kontribusi komunikasi terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,360	4,792

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0, 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui besarnya r komunikasi adalah 33,6%, yang

diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel komunikasi dikuadratkan yaitu $(0,579)^2$.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,324	4,926

Model Summa

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan

Sumber: SPSSfor Windows versi 23.0, 2017

Besarnya pengaruh promosi jabatan adalah 33,6%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel promosi jabatan dikuadratkan yaitu $(0,579)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap semangat kerja pegawai dibandingkan variabel promosi jabatan.

C. Pembahasan

1). Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia

Hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan arah yang positif. Semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja. Komunikasi yang baik akan memperlancar arahan dalam pekerjaan. Pimpinan dapat berkomunikasi dengan bawahan secara baik dan efektif akan membawa dampak positif pada arahan pekerjaan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang menimbulkan arah timbal balik yang jelas, yakni atasan mampu memberikan koordinasi yang jelas, dan bawahan mampu

menyampaikan keluhan serta masalah secara baik keatasan.

Hasil peneliian ini sejalan dengan penelitian Gilley et al (2009) yang menyatakan bahwa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan mempengaruhi semangat kerja bawahan, dalam hal ini terjadi komunikasi yang efektif Pegawai dapat menyampaikan keluhan dan permasalahan secara efektif kepada atasan, sehingga ada solusi yang mendorong semangat kerjanya. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan maka akan meningkatkan semangat kerja.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa komunikasi di lingkungan AMIK Citra Buana Indonesia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia, atau dengan kata lain semakin baik komunikasi yang dibangun, maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia.

2). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia

Promosi jabatan merupakan impian karyawan demi meningkatkan karir sehingga dengan adanya motivasi peningkatan karir didalam diri masing-masing karyawan secara langsung menjadi karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam menjalankan aktivitas selaku karyawan, sehingga menempatkan profesionalitas kerja diatas kepentingan pribadi. Nawawi (1990:207) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi. Memberikan promosi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang

secara objektif kepada bawahannya untuk berlomba dan bersaing secara sehat menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga hal tersebut akan memicu semangat kerja karyawan AMIK Citra Buana Indonesia.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan secara baik di lingkungan AMIK Citra Buana Indonesia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia, atau dengan kata lain semakin baik promosi jabatan yang dibangun, maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

3). Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia.

Lateiner (1985:207) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan transport yang adil dari perusahaan kepada karyawannya, maka akan tercipta semangat kerja terutama dalam mentaati tata tertib yang ada didalam perusahaan, kerjasama antara karyawan terjalin dengan baik, rasa puas dalam pembagian kerja dalam perusahaan dan kehadiran dalam pekerjaan. Demikian pula dengan motivasi kerja, apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka semangat kerja karyawan juga meningkat ini terlihat dari hubungan kerja antara bawahan dengan atasan terjalin dengan baik, kerjasama antara rekan kerja terjalin dengan baik, prakasa yang disampaikan diterima oleh atasan, keamanan terjamin dalam

melaksanakan pekerjaan, promosi jabatan diberikan bagi yang berprestasi.

Dengan demikian komunikasi dan promosi jabatan secara bersama-sama dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia. Ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 37,1%.
- b. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 33,6%.
- c. Komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan kedua variabel bebas tersebut, maka akan semakin meningkat semangat kerja karyawan pada AMIK Citra Buana Indonesia sebesar 59,5%.

5.2 Saran

- a. Dalam meningkatkan komunikasi, penulis merekomendasikan untuk lebih memberikan peluang kepada karyawan untuk mengungkapkan keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan kepada pimpinan secara langsung, mengungkapkan informasi yang jujur dan terbuka untuk dapat melaksanakan tujuan organisasi, menghargai pendapat karyawan, pimpinan dapat memberikan bimbingan dan dorongan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas

karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

- b. Instansi sebaiknya memperbaiki kebijakannya mengenai promosi jabatan, dimana pihak perusahaan harus jujur dan tidak pilih kasih terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan pegawainya. Sehingga pegawainya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, dan hal ini akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
- c. Instansi menghargai karyawannya dengan memberikan semacam penghargaan, memberikan tambahan penghasilan bagi karyawan berdasarkan hasil kerjanya seperti insentif atau komisi untuk memotivasi peningkatan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung: Rineka. Cipta.
- Ahmad Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alek S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Amin Widjaja Tunggal, 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anita Martha Wisudawati. 2005. *Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Ardianto, Komala, Karlinah. 2009. *Komunikasi Massa*. Bandung: Refika Offset
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanthi. 2008. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lapang Perisai Intesida Palembang*. Skripsi. Ilmu Komunikasi. Universitas Bina Darma Palembang
- Arumbayuardi. 2012. *Komunikasi Internal Dengan Komitmen Karyawan PMI (Studi Korelasi Mengenai Komunikasi Internal Dengan Komitmen Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Organisasi Pada PMI Kota Surakarta)*. Skripsi. Jurusan Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Austin, Erica Weintraub dan Pinkleton, Bruce E. 2006. *Strategic Public Relations Management - Planning and Managing Effective Communication Programs*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Barnett, Belinda dan Lisa Bradley. 2007. *The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction*. Career Development International 12 (7): 617-636
- Budyatna, Muhammad. 2011. *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Cangara, Hafied. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Drafke, Michael W & Kossen, Stan. 1998. *The Human Side of Organizations*. United States: Addison Longman, Inc.
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang)*. Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Gregory, Greg. Dess and Alex Miller. 2005. *Strategic Management*. International Edition, Mc Grow Hill, New York.
- Handoko, T. Hani, 2007, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. : BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jr, William B. Werther dan Davis, Keith. 2003. *Human Resources and Personnel Management 4th Edition*. Singapore: Mc Graw Hill
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Kusumastuti, F, A & Nurtjahjanti, H. (2013). *Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di Perusahaan Umum (perum) x Semarang*. Journal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol 10, No. 1, 13-21.

- Manullang, M dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Masyhuri, Zainuddin, M. 2008. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. (2009). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mulyana, Deddy. 2008. *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja.
- Murdhiarta, dkk. 2009. *Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. No.2, 207, Denpasar: Buletin Studi Ekonomi.
- Prasetyo, B., Jannah, Lina M. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Persada
- Robbin, Stephen D. 2006. *Perilaku Organisasi. Jilid Kesatu*. Prenhalindo Persada. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2010. *Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu komunikasi*. Yogyakarta: CAPS
- Wahyuni. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Umum di Bali*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Univeritas Udayana. Bali