



## PENGARUH PROMOSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI PADA BANK BJB SE-PRIANGAN TIMUR

Nining Ratnaningsih

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis  
e-mail : [niningratnaningsih@gmail.com](mailto:niningratnaningsih@gmail.com)

### Article History :

Received 12 April 2017  
Received in revised form  
21 April 2017  
Accepted 5 May 2017  
Available offline 10 May 2017  
Available online 10 May 2017

### Language Transcript : Indonesia

### Key Words :

Promosi  
motivasi  
Kepuasan Kerja

**Abstract** - Penelitian ini dilatarbelakangi dengan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan akibat kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya dalam mencapai target. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan semacamnya. Tujuan penelitian memahami pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam menganalisis data menggunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda. Dari hasil analisis membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi promosi semakin meningkat pula kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi cenderung semakin meningkat kepuasan kerja. Selanjutnya promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja disimpulkan jika promosi dan motivasi meningkat, maka meningkat pula kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil analisis yang menyatakan korelasi ( $r$ ) sebesar 0,674. Jika dibandingkan dengan tabel nilai interpretasi  $r$ , maka tingkat hubungan promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat. Adapun koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,706 yang berarti bahwa promosi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 70,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu bank, selain itu keberhasilan suatu bank tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan bank mempunyai tugas untuk mengelola dana, baik dari masyarakat maupun pemerintah yang mengandalkan kepercayaan. Maka perbankan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki integritas yang

baik. Sehingga, sudah seharusnya sumber daya manusia harus dikelola secara tepat salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karena hal tersebut akan berdampak pada keadaan karyawan itu sendiri, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan peneliti terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Bank BJB belum

optimal. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan menata kertas, menulis kode pemrograman, menunggu konsumen / nasabah, atau menghitung uang. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan semacamnya. Dengan menurunnya kepuasan kerja, secara otomatis motivasi kerja juga akan menurun. Sebab seseorang akan termotivasi dalam pekerjaannya apabila mereka memperoleh kepuasan dalam bekerjanya. Namun apabila yang terjadi sebaliknya, maka motivasi tidak akan meningkat. Indikasi menurunnya kepuasan kerja ditunjukkan dengan prestasi kerja (kinerja karyawan), moral kerja, produktivitas kerja karyawan, tingkat turnover, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi seperti yang telah dibicarakan di atas cukup menarik perhatian penulis untuk dikaji kemungkinannya di lapangan. Karena dalam keseharian seringkali terjadi adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dialami oleh karyawan di suatu organisasi. Pentingnya pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan motivasi karyawan yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi dan promosi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Bagian Umum karyawan pada Bank BJB khususnya Cabang Ciamis bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Bank BJB sendiri

telah disentralisasi oleh Bank BJB kantor pusat, termasuk hal promosi karyawan itu sendiri dengan rekomendasi atasan langsung dan pimpinan cabang, namun masih terdapat banyaknya keluhan-keluhan yang terlontar dari para karyawan yang menyatakan ketidakpuasan atas pekerjaan yang dibebankan dan kebijakan yang diberikan kepada tiap karyawan yang dirasakan berbeda. Akibatnya karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, motivasi dan lingkungan kerja (Marihot, Tua 2009:291). Secara tidak langsung bahwa promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Untuk dapat

dipromosikan seorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula, sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat.

Masalah promosi jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi karyawannya, juga dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk banar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah di tentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut. Tetapi dari pengamatan penelitian penulis khususnya pada Bank BJB cabang Ciamis terdapat beberapa kasus anomali yang terkait dengan masalah promosi jabatan tersebut. Dalam kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang akan dipromosikan ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan, pendidikan karyawan dan hasil penilaian individual karyawan. Namun kenyataannya kebijakan tersebut diabaikan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Bank BJB se-Priangan Timur. Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

## 2. METODOLOGI

Subjek penelitian adalah karyawan Bank BJB se-Priangan Timur. Sedangkan objek penelitiannya adalah promosi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) serta kepuasan kerja ( $Y$ ). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Bank BJB yang tersebar se-Priangan Timur sebagaimana Tabel 1.

Selanjutnya tehnik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu dengan tehnik *probability sampling*. Dengan menggunakan rumus slovin dalam mencari sampel diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan desain penelitian yang digunakan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel tersebut.

Alat pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Selanjutnya untuk tehnik pengolahan data dan analisis data dilakukan dengan cara 1). Mengukur setiap variabel yang diteliti. 2). Mengukur hubungan (korelasi) antar variabel, dan 3). Mengukur besarnya pengaruh antar variabel. Untuk mempermudah perhitungan penelitian peneliti menggunakan program komputer SPSS versi 18.00 *for windows*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Pengaruh Promosi dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja

Sementara itu, tingkat keeratan hubungan antara variabel promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2. yakni hasil analisis korelasi berganda maka diperoleh angka R sebesar 0,674. Pada kolom R tersebut dapat dikatakan sebagai tingkat hubungan variabel antara promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, dengan nilai 0,674 maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan kuat. Kemudian pada kolom nilai  $R^2$  (R square) sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kedua variabel independen (promosi dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 70,6% variasi dari variabel kepuasan kerja dan sisanya 29,4% dipengaruhi variabel lain seperti insetif, sarana kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai keinginan dan sistem nilai yang dianut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Menurut Robbin (2004:17) bahwa kepuasan kerja adalah :

Sikap yang umum terhadap suatu pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendapat lain bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para

individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan organisasi. Bagi individu hal-hal yang harus diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Bagi organisasi mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk kepentingan ekonomis. Oleh karena itu sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya. Kemudian menurut Burt (2012:45) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor individual : umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan
- 2) Faktor hubungan antar karyawan: motivasi, hubungan atasan bawahan, hubungan sosial sesama karyawan, situasi kerja, kondisi tempat kerja.
- 3) Faktor Eksternal : keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan, promosi kerja.

Selain itu menurut pendapat Indrawidjaja (2009:12) bahwa kepuasan kerja secara umum menyangkut berbagai hal seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Adapun yang menentukan kepuasan kerja adalah :

- 1) Kerja yang secara mental menantang pegawai yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja
- 2) Gagasan yang pantas pegawai menginginkan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka.

- 3) Kondisi kerja mendukung pegawai peduli lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung adanya interaksi sosial antara sesama pegawai yang saling mendukung meningkatkan kepuasan kerja.

Secara empirik, dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan promosi dan motivasi. Dengan adanya pelaksanaan promosi dan motivasi maksimal akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

### 3.2. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 18.00, maka antara promosi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Sebagaimana pada Tabel 3 yang dipaparkan, bahwa hasil koefisien regresi diperoleh sebesar 0,655 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, selain itu memiliki nilai  $t_{hitung}$  untuk promosi sebesar 3,524 dan  $t_{tabel}$  1,661 serta memiliki nilai probabilitas  $0,02 < \alpha < 0,05$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Dengan demikian bahwa pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Yang menandakan bahwa promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh promosi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada kolom R square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,703 hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel promosi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 70,3%.

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcome*) yang semakin membesar bagi karyawan. Menurut Flippo (Hasibuan, 2000:108 ) menyatakan bahwa :

Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahann kejabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

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. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relative kecil/tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2007:111),

bahwa dengan adanya akan memberikan dampak sebagai berikut :

- 1) Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil.
- 2) Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat, kepuasan kerja dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
- 3) Disiplin karyawan akan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- 4) Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
- 5) Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai.

Promosi memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Pertama, promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya. Kedua, promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi. Ketiga, terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, perusahaan yang sedang mengalami penurunan kegiatan usaha dan struktur organisasi yang relatif ramping, hanya sedikit saja karyawan yang dapat dipromosikan. Dapat menyimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi instansi, sebab dengan promosi berarti

kestabilan instansi dan moral pegawai akan lebih terjamin.

### 3.3. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana pada Tabel 4, bahwa hasil koefisien regresi diperoleh sebesar 0,680 yang artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, selain itu memiliki nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 2,477 dan  $t_{tabel}$  1,661 serta memiliki nilai probabilitas  $0,01 < \alpha < 0,05$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Dengan demikian bahwa pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Yang menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada kolom R square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,802 hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 80,2 %.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202).

**Tabel 1.** Jumlah Populasi

No	Wilayah	Jumlah				Jumlah keseluruhan karyawan
		Karyawan	Office boy	Security	Driver	
1	Kab. Ciamis	104	20	39	10	173
2	Kota Tasikmalaya	145	16	43	19	223
3	Kab. Tasikmalaya	155	13	48	14	230
4	Kab. Garut	123	11	66	11	237
5	Kota Banjar	111	20	44	17	190
6	Kab. Pangandaran	28	2	5	4	39
7	Kab. Sumedang	115	23	50	20	238
<b>Total</b>						<b>1.299</b>

Sumber : Bank Bjb, 2016.

**Tabel 2.** Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Diterminasi Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Model Summary)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.674 <sup>a</sup>	.706	.217	8.15796	.706	.250	2	90	.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi

**Tabel 3.** Model Summary Promosi terhadap Kepuasan Kerja (Model Summary)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.655 <sup>a</sup>	.703	.108	8.12325	.703	.275	1	91	.002

a. Predictors: (Constant), Promosi

**Tabel 4.** Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Diterminasi Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Model Summary)

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.680 <sup>a</sup>	.802	.208	8.12538	.802	.227	1	91	.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Menurut Locke (2010:126) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2000:147) menyatakan bahwa :

Suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu

memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Dari kenyataan, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada masing-masing variabel dapat disimpulkan dari hasil analisis membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin maksimal keterlaksanaan promosi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pada Bank BJB Se-Priangan Timur. Berkenaan dengan variabel promosi masih ditemukan indikator yang perlu untuk ditingkatkan lebih maksimal yaitu berkenaan dengan kualitas kerja karyawan. Dari hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin maksimal motivasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pada Bank BJB Se-Priangan Timur. Berkenaan dengan variabel motivasi masih ditemukan indikator yang perlu untuk ditingkatkan lebih maksimal yaitu berkenaan dengan pemenuhan sandang. Dari hasil analisis membuktikan bahwa promosi dan motivasi



kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik promosi dan motivasi kerja maka cenderung semakin meningkat pula kepuasan kerja pada Bank BJB Se-Priangan Timur.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Hadi, S. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Colquitt., LePine., and Wesson, 2011, *Organizational Behavior* (International edition), McGraw-Hill, New York.
- Dertouzas, M.L., Lester, R.K., dan Solow, R.M., 2009. *Made In America: Regaining the Productive Edge*. Cambridge, MA: Harper Perennial.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller, Robert, 2008. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- John, Soperihanto, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. Edisi-1 Cetakan-5. BPFE, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2010. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Marihot, Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Megginson, D., Joy-Mattews, J., dan Banfield, P., 2009. *Human Resource Development*. London: Kogan-Page Limited.
- McShane, Steven L., Von Glinow, dan Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill-International
- M, Manullang, 2010. *Manajemen Personalia Edisi 3*. Edisi I, Yogyakarta : BPEE
- Mulia, Nasution. 2010. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua, Jakarta : Djambatan.
- Mulyasa, E, 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. H 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Pontianak: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom, K Davis JW. 2011. *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, A. S, 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia
- Notoatmojo. 2011. *Kesehatan Masyarakat : Ilmu dan Seni*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rahardjo, M. Dawam, 2011. *Etika Ekonomi dan Manajemen*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya
- Rasyid, H, 1994, *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung.
- Renyowijoyo. 2003. *Hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan : Studi empiris karyawan sector manufaktur di Indonesia*. Universitas Utara, Malaysia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2011. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Marry. *Manajemen Edisi ke-4*. Prenhalindo. Jakarta: 2007.
- Robbins, S.P., & Judge, T. 2011. *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Robert, Heller. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhi-Bien, 2011. *Organizational Behavior, 12th Edition*. John Wiley & Sons
- Singarimbun, dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua, Penerbit Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Soeprihanto, J. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Sudarwan Danim, 2012. *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenada Media.
- Uno B, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.