

PENGARUH PROMOSI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PT. ALVA KARYA PERKASA CABANG JAKARTA)

Rinto Rivanto¹⁾, Shafira Chairunnisa²⁾

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: R.Rivanto, rrivanto@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

The research aimed to assess the impact of both promotion and demotion on employee work performance, both individually and together, at PT Alva Karya Perkasa. The study used a quantitative approach and a questionnaire administered to 110 PT Alva Karya Perkasa employees. After conducting validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F tests, and R square coefficients, the results indicated a significant influence of promotion on work performance. However, there was no significant influence of demotion on work performance. Interestingly, the combined effect of promotion and demotion on work performance was found to be significant. The combined variables of promotion and demotion explained 28% of the variance in work performance, suggesting that other factors outside the scope of this study contribute to the remaining 72%.

Keywords: promotion, demotion, work performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Promosi dan Demosi secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan Untuk mengetahui Pengaruh Promosi dan Demosi secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner kepada 110 responden karyawan PT. Alva Karya Perkasa. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien R square, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap prestasi kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara demosi terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh signifikan variabel promosi dan demosi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja secara. Kemampuan variabel promosi dan demosi dalam menjelaskan varians dari variabel prestasi kerja adalah sebesar 28%, berarti terdapat 72% faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: promosi, demosi, prestasi kerja

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang

bekerja untuk mencapai suatu tujuan kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan

bagi para pemegang saham perusahaan (Hatuwe & Kaimudin, 2022). Di era sekarang perusahaan memiliki berbagai persaingan yang sangat ketat. Terutama di dalam sumber daya manusia. Karyawan dengan karyawan lainnya saling menunjukkan prestasi dalam sebuah kinerja untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Ada pula karyawan mendapatkan prestasi sehingga karyawan tersebut mendapatkan penghargaan promosi jabatan, namun di sisi lain terdapat juga karyawan yang mendapatkan demosi penurunan jabatan (Kasih & Victor, 2022).

Tujuan perusahaan adalah untuk memajukan perusahaan, lembaga, atau instansi dimana mereka berkarya. Sehingga karyawan harus selalu ingin berkreasi dan berinovatif dalam mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu karyawan perlu untuk dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas dan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Gunawan et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (R. Hidayat & A. Anwar, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling didalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (I. Hidayat & Daroini, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, dibutuhkan, dan diperhatikan, dan diakui kinerjanya oleh atasan sehingga mereka mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin (Suhairi et al., 2020).

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Trifena Towoliu et al., 2023). Prestasi yang dihasilkan berbeda-beda karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda. Prestasi kerja ini juga digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan (Nasrih, 2010).

Prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri yang meninjau salah satunya perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Prestasi juga untuk mempunyai penilaian suatu pekerjaan baik atau tidaknya dalam perusahaan tersebut (Hariyanti & Giantari, 2019). Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penelitian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan (Ginting, 2021).

Prestasi kerja karyawan dinilai melalui pekerjaan-pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar yang ada diperusahaan

atau tidak. Prestasi kerja karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat semangat bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang karyawan peroleh (Linawati, 2020). Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi karyawan mempunyai maksud sebagai langkah pengembangan dan administratif. Secara administratif perusahaan dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi jabatan pada jenjang karir, penghargaan atau penggajian (Santi & Isyanto, 2023).

Promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan/perpindahan karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Karnadi & Pradana, 2018). Promosi Jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji dan upah lainnya (Nurfajri et al., 2022). Menurut pendapat lain menyebutkan bahwa Promosi Jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Zainudin, 2020).

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan (Widyani & Putra, 2020). Disamping promosi jabatan sebagai suatu penghargaan/hadiah bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi, namun ada juga pemberian demosi jabatan

(penurunan) bagi karyawan yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi adalah suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau posisi atau jabatan atau pekerjaan yang lebih rendah (Lukman et al., 2023).

PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta adalah salah satu perusahaan swasta yang didalamnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat diandalkan dan perlu diperhatikan dalam mengelola satuan unit kerja yang berkualitas terutama di bidang *Outsourcing* yang merupakan penggunaan tenaga kerja atau menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan.

Prestasi kerja di PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta selama ini dirasa masih buruk oleh sebagian karyawan. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang membuat karyawan PT. Alva Karya Perkasa mempunyai suatu prestasi kerja yang kadang meningkat dan kadang menurun. Peningkatan dan penurunan karyawan PT. Alva Karya Perkasa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kurang keterampilan dalam pekerjaan, kualitas kerja menurun, *attitude* tidak baik dan kurangnya pengalaman dalam tugas dan pekerjaannya, serta tingkat absensi yang tinggi.

Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Saat ini penerapan promosi atau kenaikan jabatan dan pemberian demosi atau penurunan jabatan pada PT. Alva Karya Perkasa masih belum berjalan efektif, karena masih ditemukan kenyataan dilapangan bahwa terdapat karyawan yang kinerjanya kurang baik tetapi mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan, dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya baik tetapi mendapatkan demosi penurunan jabatan. Hakikatnya, promosi jabatan dan pemberian demosi adalah dua hal yang saling berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT. Alva Karya Perkasa, Jalan Utan Kayu Raya No. 68D, RT.12/RW.06, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur. Penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu November 2020 hingga Januari 2021.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dari penelitian ini diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Alva Karya Perkasa sejumlah 110 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 110 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik interview (wawancara), observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

Sedangkan untuk melakukan analisis terhadap data penelitian yang didapatkan digunakan teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta. Dalam melakukan penelitian ini sebanyak 110 karyawan yang menjadi responden dibagikan kuesioner. Semua kuesioner telah dikembalikan yaitu sebanyak 110 sampel sehingga dapat diolah lebih lanjut.

Pada tabel 1 didapatkan informasi bahwa jumlah responden pada jenis kelamin laki-laki 25% dan jenis kelamin perempuan 75%. Maka, hasil deskripsi berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa responden penelitian di PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta jenis kelamin perempuan lebih dominan dibanding jenis kelamin laki-laki.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi (Org) | Presentase (%) |
|---------------|-----------------|----------------|
| Laki-laki | 26 | 23.64 % |
| Perempuan | 84 | 76.36 % |
| Total | 110 | 100 |

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden pada usia 18 – 27 tahun 82%; responden pada usia 28 – 37 Tahun 25%; dan responden pada usia > 38 Tahun 3%. Maka, hasil deskripsi berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa responden penelitian di PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta usia 18 – 27 Tahun lebih dominan dibanding usia 28 – 37 tahun serta > 38 Tahun

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi (Org) | Presentase (%) |
|---------------|-----------------|----------------|
| 18 – 27 Tahun | 82 | 74.55 % |
| 28 – 37 Tahun | 25 | 22.73 % |
| > 38 Tahun | 3 | 2.73 % |
| Total | 110 | 100 |

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Usia | Frekuensi (Org) | Presentase (%) |
|---------|-----------------|----------------|
| SLTA | 65 | 59.09 % |
| D3 | 8 | 7.27 % |
| S1 – S3 | 37 | 33.64 % |
| Total | 110 | 100 |

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden pada tingkat pendidikan SLTA 65%; responden pada tingkat pendidikan D3 8%; dan responden pada tingkat pendidikan S1 – S3 37%. Maka, hasil deskripsi berdasarkan tingkat pendidikan bahwa responden penelitian PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta tingkat pendidikan pada SLTA lebih dominan dibanding D3 dan S1- S3.

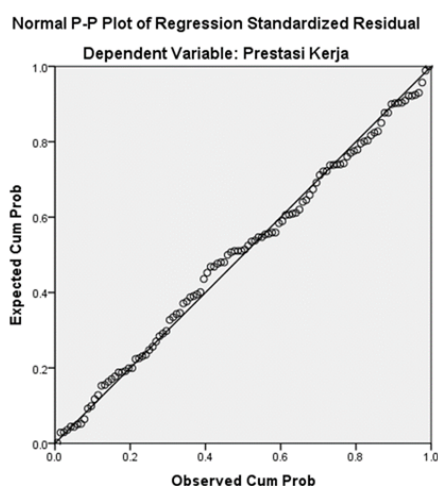
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,1874) untuk setiap kuesioner pada masing-masing variabel. Maka, hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid. Setelah melakukan uji validitas dan terbukti hasilnya valid, maka dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel dengan menggunakan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat dihandalkan.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa r Alpha dari ketiga variabel yakni Promosi (X_1), Demosi (X_2), dan Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan telah layak untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistic pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Hasil uji data dapat dilihat pada gambar 1.

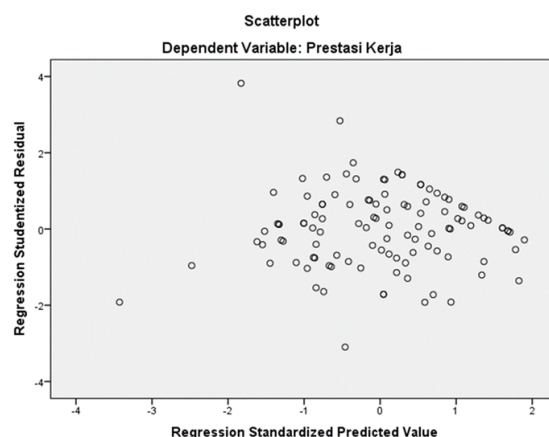


Gambar 1. Uji Normalitas (Normal Probability Plot)

Berdasarkan gambar grafik normal plot diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual saat pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2 diatas, scatterplot menunjukkan penyebaran titik yang penyebarannya secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Promosi | .951 | 1.051 |
| | Demosi | .951 | 1.051 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance variabel X₁ dan X₂ yakni 0,951 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel X₁ dan X₂ yakni 1,051 yang lebih kecil dari 10,00. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 5. Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .728 ^a | .531 | .552 | 2.66338 | 2.095 | |

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Berdasarkan dari tabel 5 diatas maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini karena penelitian ini menggunakan data cross section yang artinya data diperoleh secara bersamaan atau sekaligus seperti melakukan penyebaran kuesioner.

Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi linear adalah model statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel independen. Hasil dari uji analisis regresi berganda ini bisa kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

| Coefficients ^b | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | | Beta | | |
| 1 | (constant) | 19.114 | 3.065 | | 6.236 | .000 |
| | Promosi | .482 | .053 | .623 | 9.171 | .000 |
| | Demosi | -.202 | .052 | -.265 | -3.897 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Dari hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,114 + 0,482X_1 - 0,202X_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 19,114. Hal ini berarti jika promosi (X₁) dan Demosi (X₂) nilainya 0, maka prestasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 19,114. Nilai koefisien X₁ sebesar 0,482 yang berarti apabila promosi (X₁) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,482 pada konstanta sebesar 19,114 dengan asumsi nilai koefisien X₂ tetap. Koefisien X₁ bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara promosi dengan prestasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik promosi dilakukan oleh PT. Alva Karya Perkasa maka semakin tinggi prestasi kerja yang diperoleh karyawan PT. Alva Karya Perkasa.

Nilai koefisien X₂ sebesar -0,202 yang berarti apabila demosi (X₂) angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat demosi (X₂), maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,202. Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-). Maka, hal ini dapat dinyatakan bahwa

Demosi (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y).

Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk mempengaruhi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7 berikut

Tabel 7. Uji t

| Model | Coefficients ^b | | | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (constant) | 19.114 | 3.065 | | 6.236 | .000 |
| Promosi | .482 | .053 | .623 | 9.171 | .000 |
| Demosi | -.202 | .052 | -.265 | -3.897 | .000 |

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 7 diatas, uji t (parsial) variabel promosi (X_1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Promosi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 9,171 > nilai t_{tabel} 1,982 maka artinya terdapat pengaruh promosi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

Sedangkan, variabel demosi (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Demosi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} -3,987 < 1,982 maka artinya, variabel demosi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Uji F

Tabel 7. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|---------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 857.751 | 2 | 428.875 | 60.460 | .000 ^b |
| | Residual | 759.013 | 107 | 7.094 | | |
| | Total | 1616.764 | 109 | | | |

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

b. Predictors: (constant), Demosi, Promosi

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh promosi (X_1)

dan demosi (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan f_{hitung} 60,460 > nilai f_{tabel} 2,69. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel promosi dan demosi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan output SPSS "Model Summary" pada tabel 8, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,531. Maka, koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar $0,53 \times 0,53 = 0,280$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 28,0%. Berarti terdapat 72% (100%-28%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .728 ^a | .531 | .522 | 2.66338 |

a. Predictors: (constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Pembahasan

Dari hasil pengujian kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta prestasi kerja perlu dikembangkan oleh karyawannya dengan cara melakukan pelatihan, pengembangan karir, loyalitas yang tinggi dan pemberian kompensasi karena dengan adanya prestasi kerja yang meningkat maka karyawan tersebut dapat diberikan pengakuan, jabatan yang semakin besar dari perusahaan. Cara agar prestasi kerja meningkat perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan serta membuat program insentif setiap bulannya maka karyawan satu sama lain saling berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Jika itu sudah terjadi maka jika ada posisi yang lowong atau penambahan jabatan kemungkinan akan terjadi promosi. Promosi terhadap prestasi kerja memberikan pengaruh yang positif artinya semakin tinggi prestasi kerja yang

diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi juga karyawan tersebut dapat dipromosikan.

Demikian pula sebaliknya, prestasi kerja yang menurun maka akan terjadi demosi (penurunan jabatan) biasanya karyawan di demosikan karena faktor-faktor tertentu seperti kurangnya pengalaman dan pemahaman dibidang tersebut, perilaku yang tidak baik, serta tingkat absensi yang meningkat maka karyawan tersebut berhak di demosikan. Maka, prestasi kerja terhadap demosi memberikan pengaruh yang negatif artinya semakin turun prestasi kerja maka semakin tinggi juga karyawan tersebut dapat didemosikan.

Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi terhadap Prestasi Kerja PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi terhadap Prestasi Kerja PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi terhadap Prestasi Kerja, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Demosi terhadap Prestasi Kerja PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Nadiya et al., 2020) dengan judul Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) area Banda Aceh. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa penerapan promosi dan demosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Banda Aceh. Sehingga penilaian prestasi kerja karyawan dapat menentukan kebijaksanaan selanjutnya mengenai promosi dan demosi. Dengan demikian semakin tinggi promosi dan demosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Banda Aceh akan semakin tinggi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Hermawansyah et al., 2019) dengan judul Promosi Kerja dan Demosi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Salak The Heritage, Bogor. Dari hasil

penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi kerja dan produktivitas karyawan Hotel Salak The Heritage, Bogor. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara demosi kerja dan produktivitas karyawan.

D. PENUTUP

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini menemukan bahwa Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga promosi tersebut dapat dilakukan.

Demosi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja yang artinya semakin menurunnya prestasi kerja maka akan semakin tinggi angka demosi yang perlu dilakukan oleh PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta.

Berdasarkan uji F secara simultan diketahui pengaruh promosi dan demosi terhadap Prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengaruh promosi dan demosi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja bernilai signifikan.

Peneliti selanjutnya disarankan memperluas dan menambah sampel mencakup semua kantor cabang dan pusat PT. Alva Karya Perkasa, sehingga mendapatkan hasil yang lebih menyakinkan dan dapat menggunakan variabel lain yang dapat menghasilkan lebih variatif sehingga mencakup lebih luas lagi tentang promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Ginting, B. B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika*, 5(2), 284–294. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i2.11069>

- Gunawan, G., Nasution, Z. A., Aljuned, R. A., Suwifania, J., & Suhairi. (2023). Pemimpin Inovatif Dalam Manajemen SDM: Membangun Budaya Inovasi yang Berkelanjutan. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(2), 72–79. <https://doi.org/10.51178/jmea.v2i2.1410>
- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto Ltd di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4505–4532. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p18>
- Hatuwe, R. S. M., & Kaimudin, A. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Malang : Rena Cipta Mandiri.
- Hermawansyah, H., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2019). Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39–47. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i1.1864>
- Hidayat, I., & Daroini, A. (2020). Management Of Human Resources In The Improvement Of Teacher Performance (Study On Mts Sunan Ampel Sumberkima Bali). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 28–39. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v9i1.1089>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Karnadi, & Pradana, S. W. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbundo. *JEBG: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 16(2), 1–20.
- Kasih, A., & Victor, V. (2022). Pengaruh Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bingei Agung. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 73–85. <https://doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24911>
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Investama: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 61–75.
- Lukman, Hari, & Alam, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Demosi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Ezenza Journal*, 2(1), 24–37.
- Nadiya, Gunawan, Firdaus, & Zarman, N. (2020). Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT . PLN (Persero) Area Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES Banda Aceh*, 11(1), 39–50.
- Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 155–180. <https://doi.org/10.15408/aiq.v2i1.2477>
- Nurfajri, Ibrahim, N., & Ilyas. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah KCP Beurawe Banda Aceh. *Jurnal Kimfe*, 1(1), 1–12.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
-

- Suhairi, Novianti, N., & Suryatna, D. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. *Metansi : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 68–74.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v3i2.109>
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 935–945.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Zainudin. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4(1), 1–15.
<https://doi.org/10.55542/jbss.v4i1.87>