



## PENGARUH PROMOSI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Kasus pada karyawan PT. Banyumas Perkasa )

Ahmad Faisal

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

[afaisal@unsurya.ac.id](mailto:afaisal@unsurya.ac.id)

**Abstrak.** Untuk mengetahui pengaruh promosiois dan demosi terhadap kinerja, metode yang gunakan adalah kuantitatif denan menggunakan regresi linier berganda.Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT.Banyumas Perkasa cabang dan Demosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Banyumas Perkasa **Kata Kunci:** Pomosi, demosi, kinerja

### 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 (Prastuti 2014).

Di era sekarang di dalam perusahaan memiliki berbagai persaingan yang sangat ketat. Terutama di dalam sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. 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. Dalam tujuan perusahaan untuk memajukan perusahaan, lembaga, atau instansi dimana mereka berkarya. Sehingga dari karyawan tersebut selalu ingin berkreasi dan berinovatif dalam mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu, karyawan perlu untuk dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas dan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

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. Mila Badriyah (2015;p. 137) menyatakan bahwa “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”. Prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari perusahaan melalui pekerjaan-pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar yang ada di perusahaan atau tidak. Prestasi kerja karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat semangat bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang karyawan peroleh.

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. 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 dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin.

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 (Alex S. Nitisemito, 2018:81). Menurut Edwin B. Flipo dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2011:108), 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.

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.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan adalah perpindahannya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab, serta wewenang yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti oleh penambahan gaji, fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut.

PT. Banyumas 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 dimana perusahaan Outsourcing merupakan penggunaan tenaga kerja atau menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan. Prestasi kerja PT. Banyumas Perkasa cabang Jakarta selama ini dirasa masih buruk oleh sebagian karyawan. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor yang membuat karyawan PT. Banyumas Perkasa mempunyai suatu prestasi kerja yang kadang meningkat dan kadang menurun. Peningkatan dan penurunan karyawan PT. Banyumas 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.

## KAJIAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat memiliki asset penting dalam berperan sebagai penggerak utama dan pelaksana dalam seluruh kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dalam pengaturan manajemen tersebut meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut dapat berjalan secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2013:p.2) "manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2015:2).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala proses yang mengatur jalannya sebuah aktifitas sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di sepakati oleh perusahaan.

### Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui perusahaan atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Di perusahaan penilaian prestasi kerja sangat penting digunakan karena dengan hal tersebut karyawan akan terus memahami penilaian yang ada di dalam perusahaan dan akan membawa penilaian karyawan tersebut lebih baik (dapat dipromosikan) atau menurun (dapat didemosikan).

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sangat penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Singkatnya, prestasi kerja merupakan hasil kerja atau usaha yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **Pengukuran Prestasi Kerja**

Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat (*accurate*) dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan (Wijono, 2010:79). Dalam hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat langsung diukur berdasarkan Kuantitatif ataupun Kualitatif. Sehingga perusahaan dapat lebih mudah untuk memberikan penilaian prestasi terhadap karyawannya.

Tetapi ada pula yang mengukur penilaian prestasi kerja karyawan melalui atasan langsung, departemen personalia, bawahannya, tim kerjanya, dan juga dirinya sendiri. Jadi pengukuran prestasi kerja ini dapat disimpulkan, bahwa mengukur prestasi kerja karyawan tidak mempertimbangkan bagaimana jenis perusahaannya, jabatannya, atau siapa yang penilainya. Tetapi kriteria penilaian yang paling tepat adalah setiap departemen dan yang dianggap potensial menentukan hasil.

### **Promosi**

Promosi mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan perusahaan dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Promosi yang dilakukan secara tidak transparan dapat menimbulkan kecurigaan dan berimplikasi pada sentimen antar karyawan yang merasa lebih pantas mendapatkannya. Promosi ini perlu dilakukan dengan cermat. Bila yang dipromosikan masih dalam level rendah, mungkin tidak diperlukan jabatan-jabatan strategis, seperti manajer atau kepala divisi, maka perlu persyaratan khusus dan pengamatan yang mendalam, misalnya terhadap kemampuan konseptual, mengelola, dan integritas.

Sebab, jabatan strategis bukanlah tempat eksperimen atau tempat berkumpulnya orang-orang dekat, tapi harus didasarkan pada kelayakan yang nyata. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Suatu motivasi yang menonjol, dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan antara lain adalah kesempatan lebih maju. Merupakan sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai karyawan pada saat ini. Oleh karena itu, karyawan pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah di dalam perusahaan sering dinamakan sebagai promosi (kenaikan jabatan).

### **Demosi**

Di perusahaan selalu menuntut karyawannya agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan dengan baik. Jika karyawan itu tidak dapat menyelesaikan uraian pekerjaan yang diberikan, tidak disiplin, tidak jujur, berperilaku tidak baik maka karyawan tersebut dapat didemosikan atau diberhentikan.

Demosi adalah penurunan pangkat atau jabatan ke posisi yang lebih rendah dari sebelumnya. Pada dasarnya tidak boleh terjadi demosi tanpa alasan yang jelas karena bertentangan dengan filosofi ketenagakerjaan dan dapat mengganggu motivasi bagi yang di demosi. Namun keputusan tersebut dapat diambil bila karyawan melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan atau karena ketidakmampuannya berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dapat berimplikasi pada produktivitas dan kinerja. Yang dilakukan perusahaan ini adalah untuk menghindari kerugian-kerugian bagi perusahaan, karena bagi perusahaan yang terpenting agar setiap karyawan dapat mendapatkan keuntungan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha hitung lebih besar dari Rtabel atau hasil koefisien Cronbach Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliable atau konsisten tapi jika hasil nilai Alpha hitung lebih kecil dari Rtabel atau hasil koefisien Cronbach Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Alpha Tabel	Keterangan
Promosi (X1)	0,743	0,6	Reliable
Demosi (X2)	0,752	0,6	Reliable
Prestasi Kerja (Y)	0,766	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa r Alpha dari ketiga variabel yakni Promosi (X1), Demosi (X2), 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.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Promosi	.951	1.051
Demosi	.951	1.051

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi anatar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya

multikolinearitas, dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIP) pada model regresi

### Uji Multikolinearitas

Berdasar kantabel 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 multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

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). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	.531	.522	2.66338	2.095

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021.

Maka:

- d : 2.095
- dl : 1.652
- du : 1.726
- 4-dl : 2.347
- 4-du : 2.273

Berdasarkan dari tabel 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 melalukan penyebaran kuesioner.

### Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi linear adalah model statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel indenpenden.

### Uji Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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

### Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021. Dari hasil tabel diatas

Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,115 + 0,482X1 - 0,202X2$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 19,115. Hal ini berarti jika promosi (X1) dan Demosi (X2) nilainya 0, maka prestasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 19,115. 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 19,115 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 (X2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y).

Hipotesis

Uji t (Parsial)

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 dalam gambar berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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

### Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021.

Berdasarkan gambar diatas, yaitu uji t (parsial) variabel promosi (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Promosi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,171 >$  nilai t tabel  $1,982$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh promosi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

Sedangkan, variabel demosi (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Demosi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,987 >$   $1,982$  maka  $H_02$  diterima dan  $H_{A2}$  ditolak. Artinya, variabel demosi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F atau koefisien regresi simultan digunakan untuk mempengaruhi variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat dalam gambar berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.751	2	428.875	60.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	759.013	107	7.094		
	Total	1616.764	109			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh promosi (X1) dan demosi (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $60,460 >$  nilai  $f$  tabel  $2,69$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

### Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.531	.522	2.66338

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

#### Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021.

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, 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 factor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R Square adalah antara  $0$  sampai dengan  $1$ .

### HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada  $110$  responden dan menguji validitas menggunakan software *SPSS (Statistical Packages For The Social Sciences) 22.0 for Windows 10*. Dan hasil tersebut menjelaskan bahwa item pertanyaan yang diberikan kepada responden menyatakan valid.

Setelah menguji uji validitas selanjutnya peneliti menguji reliable pada variabel yang telah dilakukan. Dalam tiga variabel tersebut, menyatakan bahwa variabel tersebut reliable dan dapat melakukan uji selanjutnya.

Uji normalitas diuji menggunakan software SPSS, dan hasil menjelaskan 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 diuji dan menghasilkan scatterplot menunjukan 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 menghasilkan 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 multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji autokorelasi dapat disimpulkab bahwa penelitian ini tidak mendapatkan autokorelasi karena memperoleh data menggunakan data cross section yang dimana data tersebut diambil dari penyebaran kuesioner yang dikumpulkan secara bersamaan.

Pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja memiliki persamaan regresi  $Y = 19,115 + 0,482X_1 - 0,202X_2$ . Dalam regresi berganda ini memiliki nilai

konstanta 19,115. Hal ini berarti jika Promosi (X1) dan Demosi (X2) nilainya 0, maka Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 19,115.

Nilai koefisien promosi (X1) sebesar 0,482 yang berarti apabila promosi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,482 pada konstanta sebesar 19,115. Koefisien promosi (X1) bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara promosi dengan prestasi kerja. Maka, hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik promosi yang dilakukan oleh karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta.

Nilai koefisien demosi (X2) sebesar -0,202 yang berarti apabila demosi (X2) yang berarti angka ini mengandung arti bahwa setiap penurunan 1% tingkat demosi (X2), maka prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar 19,115. Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-). Maka, hal ini dapat dinyatakan bahwa Demosi (X2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y). Artinya, terjadi hubungan yang negatif antara demosi terhadap prestasi kerja. Maka, hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin tinggi demosi yang dilakukan oleh karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta maka semakin rendah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta.

Berdasarkan uji t secara parsial hasil dari uji t variabel promosi (X1) dan terhadap prestasi kerja (Y) berpengaruh secara signifikan karena nilai  $T_{hitung} > T_{tabel} = 9,171 > 1,982$ . Hal ini menunjukkan bahwa dengan melakukan prestasi kerja yang terbaik maka akan dapat dipromosikan yang akan memberikan dampak positif terhadap karyawan PT. Alva Karya Perkasa.

Sedangkan, dari uji t variabel demosi (X2) dan terhadap prestasi kerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan karena  $T_{hitung} > T_{tabel} = -3,987 > 1,982$ . Hal ini menunjukkan bahwa demosi memberikan dampak negatif dan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa cabang Jakarta.

Berdasarkan uji F secara simultan diketahui taraf signifikan untuk pengaruh promosi (X1) dan demosi (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 60,460 >$  nilai  $f_{tabel} 2,69$ . Maka, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja sama-sama bernilai signifikan.

Dari penjelasan hasil 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 prestasinya. 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.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hermawansyah, Muhamad Azis Firdaus, dan Widhi Ario Bimo 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.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, analisi dan pembahasan statistik dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. Banyumas Perkasa yang artinya semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga promosi tersebut dapat dilakukan.
2. Demosi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja PT. Banyumas Perkasa yang artinya semakin menurunnya prestasi kerja maka akan semakin tinggi angka demosi yang perlu dilakukan oleh PT. Banyumas Perkasa.
3. Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. Banyumas Perkasa cabang dan Demosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Banyumas Perkasa .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2018, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalial* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koontz. 2015. *Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli*.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke Jakarta: PT Bumi Aksara.