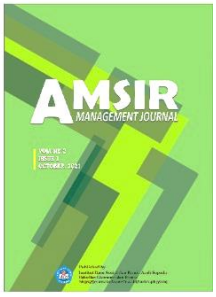
AMSIR MANAGEMENT JOURNAL
Volume 2, Issue 1. October 2021. E-issn: 2807-2529



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama

Andi Alfianto Anugrah Ilahi[1]

ARTICLE INFO

Keywords:
Promotion, Demosion, Employee Performance

How to cite:
Ilahi, Andi Alfianto Anugrah Ilahi (2021). Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Eka Persadatama. *Amsir Management Journal, 2(1), 20-34.*

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of promotion and demotion on employee performance on PT. Wira Eka Persadatama Parepare. The analytical method used in this study is the quantitative analysis method which is a method of multiple linear regression analysis. The results of this study showed that partially the promotion variable (X1) was positive for employee work performance (Y) because the > t table (3,026 > 2,018) meant that Ho was rejected, indicating a significant promotion to employee work performance at PT. Wira Eka Persadatama Parepare, while partially the demotion variable (X2) does not have a positive effect on employee work performance (Y) because the calculation of < t table (0.117 < 2.018) means ho is accepted, this shows that demotion does not have a considerable influence on employee work performance at PT. Wira Eka Persadatama Parepare. Promotion variables (X_1) and work demotion (X_2) simultaneously have a negating effect on employee work performance because F calculates the > F table where the value is (5,313 > 3.20) then Ho is rejected and Ha is accepted. It also means the influence between independent variables on a dependent variable.

Copyright © 2021 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya merupakan gabungan dari berbagai elemen sumber daya yang terdiri dari bahan baku, peralatan, metode (cara kerja), modal dan juga manusia sebagai karyawan pelaksana organisasi tersebut. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua asset organisasi tersebut tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan sumber daya organisasi yang mengakibatkan pemanfaatannya

[1] *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. E-mail:* alvian260@gmail.com

juga harus dilakukan secara cermat, efektif dan efisien. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi[2].

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan

Pada PT. Wira Eka Persadatama Parepare memiliki indikator penilaian yang didasarkan pada pencapaian prestasi kerja masing-masing karyawan. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik dan sesuai dengan tuntutan kerja yang ditetapkan oleh manajemen organisasi perusahaan maka akan memperoleh pemberian promosi sesuai struktur jabatan organisasi perusahaan yang telah ditentukan. Sebaliknya apabila prestasi kerja karyawan tersebut mengalami penurunan (tidak berprestasi) didasarkan kepada pencapaian target yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut akan dijatuhi sanksi demosi (penurunan jabatan) sesuai struktur jabatan yang ada.

2. Landasan Teori

2.2 Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingg kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan Suratman, mengatakan Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada karyawan tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya sesuai tuntutan perusahaan[3].

Lebih lanjut Rivai dan Sagala, mengatakan Pengertian promosi adalah 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 *(rewardsystem)* atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Menurut Manullang bahwa promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu badan usaha. sedangkan menurut Hasibuan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan harus menginformasikannya kepada para karyawan, jika promosi direalisasikan kepada karyawan mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

[2] M Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2010): 117–24.

[3] Sukamto pratama, "Bab II Landasan Teori," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.

2.3 Demosi

Demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan Suratman, Demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan jabatan, fasilitas, status, dan gaji. Hasibuan,

Menurut Manullang demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut. Penurunan jabatan kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji merupakan suatu hukuman bagi karyawan tersebut agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi demosi tersebut.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Tujuan dilakukannya demosi terhadap karyawan yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi karyawan tersebut. Apabila manajemen mengaggap masih adanya harapan bagi karyawan tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik karyawan tersebut ke arah yang lebih baik.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT. Wira Eka Persadatama Parepare yang berjumlah 45 orang. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 45 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja PT. Wira Eka Persadatama Parepare, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut

4.1 Analisis Uji Validitas dan Realibilitas pada variabel Promosi

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Variabel Promosi

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.164	.115	.364*	.045	.140	-.076	.003	.064	.046	-.005	.215	.426**
	Sig. (2-tailed)		.281	.453	.014	.771	.358	.621	.984	.676	.765	.971	.157	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.164	1	.254	-.151	.043	-.194	-.062	.018	.024	-.127	.101	.347*	.327*
	Sig. (2-tailed)	.281		.092	.322	.777	.202	.687	.906	.875	.407	.507	.020	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.115	.254	1	.140	.163	.058	.002	-.095	.008	-.017	.081	.295*	.445**
	Sig. (2-tailed)	.453	.092		.361	.284	.707	.991	.534	.959	.912	.597	.049	.002

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.364*	-.151	.140	1	.181	.415**	-.119	.062	.190	.142	-.228	-.097	.357*
	Sig. (2-tailed)	.014	.322	.361		.234	.005	.436	.687	.212	.351	.133	.525	.016
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.045	.043	.163	.181	1	.263	.235	.088	.119	.098	-.036	.416**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.771	.777	.284	.234		.081	.120	.567	.437	.523	.816	.004	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.140	-.194	.058	.415**	.263	1	.278	.250	.122	.112	-.128	-.121	.405**
	Sig. (2-tailed)	.358	.202	.707	.005	.081		.064	.098	.426	.463	.404	.428	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	-.076	-.062	.002	-.119	.235	.278	1	.542**	-.018	.383**	.310*	.099	.515**
	Sig. (2-tailed)	.621	.687	.991	.436	.120	.064		.000	.904	.009	.038	.520	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.003	.018	-.095	.062	.088	.250	.542**	1	-.084	.591**	.152	.036	.511**
	Sig. (2-tailed)	.984	.906	.534	.687	.567	.098	.000		.582	.000	.320	.815	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.064	.024	.008	.190	.119	.122	-.018	-.084	1	.000	-.057	.104	.230
	Sig. (2-tailed)	.676	.875	.959	.212	.437	.426	.904	.582		1.000	.711	.498	.129
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson Correlation	.046	-.127	-.017	.142	.098	.112	.383**	.591**	.000	1	.208	-.048	.489**
	Sig. (2-tailed)	.765	.407	.912	.351	.523	.463	.009	.000	1.000		.170	.753	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P11	Pearson Correlation	-.005	.101	.081	-.228	-.036	-.128	.310*	.152	-.057	.208	1	.000	.333*
	Sig. (2-tailed)	.971	.507	.597	.133	.816	.404	.038	.320	.711	.170		1.000	.025
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P12	Pearson Correlation	.215	.347*	.295*	-.097	.416**	-.121	.099	.036	.104	-.048	.000	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	.157	.020	.049	.525	.004	.428	.520	.815	.498	.753	1.000		.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.426**	.327*	.445**	.357*	.478**	.405**	.515**	.511**	.230	.489**	.333*	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.028	.002	.016	.001	.006	.000	.000	.129	.001	.025	.003	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 12 pernyataan yang berkaitan dengan promosi dari responden, kemudian dilakukan lagi uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika

r hitung > *r tabel* = dinyatakan valid

r hitung < *r tabel* = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel 7 diatas, dari hasil olah data SPSS 24 *(statistical package for social science 24).*

Mengetahui nilai r tabel menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat signifikansi 5%,

r tabel = n: 45
signifikansi = 5%
r tabel = 45: 5%
r tabel = 0.2429

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan promosi memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid[4]

4.1 Hasil Uji Variable Promosi

Tabel 2. Hasil uji variabel promosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.550	12

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel promosi digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kofisien *crombach's alpha.* Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X_1 diatas memilki nilai *cronbach's alpha* 0,550 yaitu lebih besar dari 0,2429. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X_1 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

4.2 Analisis Uji Validitas dan Realibilitas pada variabel Demosi[5]

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel Demosi

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	TOTAL
D1	Pearson Correlation	1	.649**	.359*	.300*	.033	.311*	.098	.258	.241	-.044	.156	.248	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.045	.830	.037	.521	.088	.111	.773	.307	.100	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D2	Pearson Correlation	.649**	1	.301*	.170	-.064	.146	.277	.178	.086	-.125	.090	.261	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.264	.677	.337	.065	.242	.575	.413	.557	.083	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D3	Pearson Correlation	.359*	.301*	1	.444**	.119	.397**	.539**	.401**	.369*	-.048	.403**	.017	.726**
	Sig. (2-tailed)	.015	.045		.002	.436	.007	.000	.006	.013	.752	.006	.913	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D4	Pearson Correlation	.300*	.170	.444**	1	-.017	.202	.208	.234	.139	.148	.130	.205	.515**
	Sig. (2-tailed)	.045	.264	.002		.910	.184	.170	.121	.363	.331	.394	.176	.000

[4] A. Gunawan dan H. Sunardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida* 16, no. 1 (2016): 98066.

[5] Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan."

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D5	Pearson Correlation	.033	-.064	.119	-.017	1	.367*	.070	.263	.116	.172	.351*	.233	.407**
	Sig. (2-tailed)	.830	.677	.436	.910		.013	.650	.081	.448	.259	.018	.124	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D6	Pearson Correlation	.311*	.146	.397**	.202	.367*	1	.110	.203	.113	.128	.273	.329*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.037	.337	.007	.184	.013		.472	.181	.458	.402	.070	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D7	Pearson Correlation	.098	.277	.539**	.208	.070	.110	1	.117	.198	.061	.400**	-.029	.521**
	Sig. (2-tailed)	.521	.065	.000	.170	.650	.472		.443	.192	.693	.006	.848	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D8	Pearson Correlation	.258	.178	.401**	.234	.263	.203	.117	1	.195	.156	.253	.160	.540**
	Sig. (2-tailed)	.088	.242	.006	.121	.081	.181	.443		.199	.308	.093	.294	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D9	Pearson Correlation	.241	.086	.369*	.139	.116	.113	.198	.195	1	.161	.067	.223	.475**
	Sig. (2-tailed)	.111	.575	.013	.363	.448	.458	.192	.199		.290	.663	.141	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D10	Pearson Correlation	-.044	-.125	-.048	.148	.172	.128	.061	.156	.161	1	-.009	.180	.280
	Sig. (2-tailed)	.773	.413	.752	.331	.259	.402	.693	.308	.290		.955	.237	.062
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D11	Pearson Correlation	.156	.090	.403**	.130	.351*	.273	.400**	.253	.067	-.009	1	.011	.510**
	Sig. (2-tailed)	.307	.557	.006	.394	.018	.070	.006	.093	.663	.955		.945	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D12	Pearson Correlation	.248	.261	.017	.205	.233	.329*	-.029	.160	.223	.180	.011	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.100	.083	.913	.176	.124	.027	.848	.294	.141	.237	.945		.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.613**	.496**	.726**	.515**	.407**	.586**	.521**	.540**	.475**	.280	.510**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.062	.000	.003	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 12 pernyataan yang berkaitan dengan demosi dari responden, kemudian dilakukan lagi uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

r hitung > *r tabel* = dinyatakan valid

r hitung < *r tabel* = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel 9 diatas, dari hasil olah data SPSS 24 *(statistical package for social science 24)*. Mengetahui nilai r tabel menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat signifikansi 5%,

r tabel = n: 45

signifikansi = 5%

r tabel = 45: 5%

r tabel = 0.2429

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *person correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan demosi memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

4.3 Hasil Uji Variable Keputusan

Tabel 2. Hasil uji variabel promosi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.550	12

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel promosi digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kofisien *crombach's alpha.* Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X_1 diatas memilki nilai *cronbach's alpha* 0,550 yaitu lebih besar dari 0,2429. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X_1 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Uji Validitas dan Realibilitas pada variabel Demosi[6]

4.4 Hasil Uji Korelasi Variable Demosi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel Demosi

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	TOTAL
D1	Pearson Correlation	1	.649**	.359*	.300*	.033	.311*	.098	.258	.241	-.044	.156	.248	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.045	.830	.037	.521	.088	.111	.773	.307	.100	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D2	Pearson Correlation	.649**	1	.301*	.170	-.064	.146	.277	.178	.086	-.125	.090	.261	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.264	.677	.337	.065	.242	.575	.413	.557	.083	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D3	Pearson Correlation	.359*	.301*	1	.444**	.119	.397**	.539**	.401**	.369*	-.048	.403**	.017	.726**
	Sig. (2-tailed)	.015	.045		.002	.436	.007	.000	.006	.013	.752	.006	.913	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D4	Pearson Correlation	.300*	.170	.444**	1	-.017	.202	.208	.234	.139	.148	.130	.205	.515**
	Sig. (2-tailed)	.045	.264	.002		.910	.184	.170	.121	.363	.331	.394	.176	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D5	Pearson Correlation	.033	-.064	.119	-.017	1	.367*	.070	.263	.116	.172	.351*	.233	.407**
	Sig. (2-tailed)	.830	.677	.436	.910		.013	.650	.081	.448	.259	.018	.124	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D6	Pearson Correlation	.311*	.146	.397**	.202	.367*	1	.110	.203	.113	.128	.273	.329*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.037	.337	.007	.184	.013		.472	.181	.458	.402	.070	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D7	Pearson Correlation	.098	.277	.539**	.208	.070	.110	1	.117	.198	.061	.400**	-.029	.521**

[6] Hermawansyah Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus, dan Widhi Ario Bimo, "Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2, no. 1 (2019): 39, https://doi.org/10.32832/manager.v2i1.1864.

	Sig. (2-tailed)	.521	.065	.000	.170	.650	.472		.443	.192	.693	.006	.848	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D8	Pearson Correlation	.258	.178	.401**	.234	.263	.203	.117	1	.195	.156	.253	.160	.540**
	Sig. (2-tailed)	.088	.242	.006	.121	.081	.181	.443		.199	.308	.093	.294	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D9	Pearson Correlation	.241	.086	.369*	.139	.116	.113	.198	.195	1	.161	.067	.223	.475**
	Sig. (2-tailed)	.111	.575	.013	.363	.448	.458	.192	.199		.290	.663	.141	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D10	Pearson Correlation	-.044	-.125	-.048	.148	.172	.128	.061	.156	.161	1	-.009	.180	.280
	Sig. (2-tailed)	.773	.413	.752	.331	.259	.402	.693	.308	.290		.955	.237	.062
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D11	Pearson Correlation	.156	.090	.403**	.130	.351*	.273	.400**	.253	.067	-.009	1	.011	.510**
	Sig. (2-tailed)	.307	.557	.006	.394	.018	.070	.006	.093	.663	.955		.945	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
D12	Pearson Correlation	.248	.261	.017	.205	.233	.329*	-.029	.160	.223	.180	.011	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.100	.083	.913	.176	.124	.027	.848	.294	.141	.237	.945		.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.613**	.496**	.726**	.515**	.407**	.586**	.521**	.540**	.475**	.280	.510**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.062	.000	.003	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 12 pernyataan yang berkaitan dengan demosi dari responden, kemudian dilakukan lagi uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh. Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

r hitung > *r tabel* = dinyatakan valid

r hitung < *r tabel* = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel 9 diatas, dari hasil olah data SPSS 24 *(statistical package for social science 24)*.

Mengetahui nilai r tabel menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat signifikansi 5%,

r tabel = n: 45

signifikansi = 5%

r tabel = 45: 5%

r tabel = 0.2429[7]

[7] Husein Umar, "Husein Umar. 2004.Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah.Gunung Agung, Jakarta.," diakses 29 September 2021.

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *person correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan demosi memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

Tabel 4. Hasil uji variabel demosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	12

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel demosi digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kofisien *crombach's alpha*. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X_2 diatas memilki nilai *cronbach's alpha* 0,743 yaitu lebih besar dari 0,2429. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X_2 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Uji Validitas dan Realibilitas pada variabel Prestasi Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Prestasi Kerja

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	TOTAL
PK1	Pearson Correlation	1	.211	.032	.000	.167	-.156	.404**	.042	.054	.273	.067	.252	.448**
	Sig. (2-tailed)		.165	.835	1.000	.274	.306	.006	.786	.724	.069	.660	.096	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK2	Pearson Correlation	.211	1	.000	-.107	-.023	.220	.130	.120	.351*	.097	.203	.160	.407**
	Sig. (2-tailed)	.165		1.000	.485	.881	.146	.394	.432	.018	.528	.180	.294	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK3	Pearson Correlation	.032	.000	1	.058	.138	.323*	-.033	.091	.190	-.073	-.056	.121	.342*
	Sig. (2-tailed)	.835	1.000		.706	.364	.031	.831	.554	.212	.634	.715	.429	.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK4	Pearson Correlation	.000	-.107	.058	1	.358*	.067	.021	.260	.123	.212	.384**	.143	.457**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.485	.706		.016	.660	.890	.085	.422	.161	.009	.348	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK5	Pearson Correlation	.167	-.023	.138	.358*	1	-.041	.337*	.178	.228	.382**	.377*	.215	.569**
	Sig. (2-tailed)	.274	.881	.364	.016		.787	.024	.241	.132	.010	.011	.156	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK6	Pearson Correlation	-.156	.220	.323*	.067	-.041	1	.113	.119	.228	.185	-.068	.082	.413**
	Sig. (2-tailed)	.306	.146	.031	.660	.787		.460	.435	.132	.223	.659	.591	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK7	Pearson Correlation	.404**	.130	-.033	.021	.337*	.113	1	-.067	.084	.557**	-.082	.037	.485**
	Sig. (2-tailed)	.006	.394	.831	.890	.024	.460		.664	.585	.000	.592	.809	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK8	Pearson Correlation	.042	.120	.091	.260	.178	.119	-.067	1	.135	-.024	.320*	.146	.406**
	Sig. (2-tailed)	.786	.432	.554	.085	.241	.435	.664		.377	.876	.032	.338	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK9	Pearson Correlation	.054	.351*	.190	.123	.228	.228	.084	.135	1	.047	.033	.300*	.493**

	Sig. (2-tailed)	.724	.018	.212	.422	.132	.132	.585	.377		.761	.831	.046	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK10	Pearson Correlation	.273	.097	-.073	.212	.382**	.185	.557**	-.024	.047	1	.154	-.082	.514**
	Sig. (2-tailed)	.069	.528	.634	.161	.010	.223	.000	.876	.761		.312	.591	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK11	Pearson Correlation	.067	.203	-.056	.384**	.377*	-.068	-.082	.320*	.033	.154	1	.457**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.660	.180	.715	.009	.011	.659	.592	.032	.831	.312		.002	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
PK12	Pearson Correlation	.252	.160	.121	.143	.215	.082	.037	.146	.300*	-.082	.457**	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.096	.294	.429	.348	.156	.591	.809	.338	.046	.591	.002		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.448**	.407**	.342*	.457**	.569**	.413**	.485**	.406**	.493**	.514**	.462**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.021	.002	.000	.005	.001	.006	.001	.000	.001	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 12 pernyataan yang berkaitan dengan prestasi kerja dari responden, kemudian dilakukan lagi uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh.[8]

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji validitas ini jika,

r hitung > *r tabel* = dinyatakan valid

r hitung < *r tabel* = dinyatakan tidak valid

Mengetahui nilai *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel 11 diatas, dari hasil olah data SPSS 24 *(statistical package for social science 24)*.

Mengetahui nilai r tabel menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat signifikansi 5%,

r tabel = n: 45

signifikansi = 5%

r tabel = 45: 5%

r tabel = 0.2429

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *person correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan prestasi kerja memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut sudah valid.

Tabel 6. Hasil uji variabel prestasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.643	12

[8] wita Fitriani, *Artikel Pengenalan Sistem Informasi*, 2020, https://doi.org/10.31219/osf.io/tr4m7.

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Sedangkan uji reliabilitas pada masing-masing pernyataan variabel prestasi kerja digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kofisien *crombach's alpha.* Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y diatas memilki nilai *cronbach's alpha* 0,643 yaitu lebih besar dari 0,2429. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 24. Data diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Wira Eka Persadatama Parepare sebanyak 45 orang. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari promosi (X_1) dan demosi (X_2) serta variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 7

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.551	8.551		3.222	.002
	Promosi	.448	.148	.443	3.026	.004
	Demosi	.016	.134	.017	.117	.908

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

Dalam rumus regresi berganda $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$ dan nilai-nilai output di atas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi berganda yaitu:

$$Y = 27{,}551 + 0{,}448\ X_1 + 0{,}016\ X_2$$

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y), maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji T). Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari masing-masing variabel. Variabel *independen* dikatakan berpengaruh jika t hitung lebih besar [9]dari t tabel, dari tabel diatas maka uji T dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:[10]

a. Menentukan hipotesis secara parsial.

   Ho: secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

[9] August Halomoan Siregar, "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada Pt Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) Di Balikpapan, Provinsi Kalimatan Timur," *Jurnal Ilmiah Smart* 4, No. 1 (1 Juni 2020): 29–35, Http://Stmb-Multismart.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jmba/Article/View/49.

[10] Denok Sunarsi Dan Alfian Erlangga, "The Effect Of Leadership Style And Work Environment On The Performance Of Stationary Pump Operators In The Water Resources Office Of West Jakarta City Administration," *International Journal Of Advances In Social And Economics* 2, No. 3 (20 April 2020), Https://Doi.Org/10.33122/Ijase.V2i3.200.

Ha: secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

b. Menentukan t hitung.
   t hitung berdasarkan tabel diatas dimana variabel promosi = 3,026 dan variabel demosi = 0,117.
c. Menentukan t tabel.
   t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05
   dimana:
   t tabel = t ($\alpha/_2$; n - k – 1)
   α = tingkat kesalahan
   n = jumlah sampel
   k = jumlah variabel *independen*
   t tabel = t (0,05/$_2$; 45 – 2 – 1) = t (0,025; 42)
   maka:
   t tabel = 2,018 (berdasarkan ketentuan distribusi t tabel)
   t hitung X_1 = 3,026
   t hitung X_2 = 0,117
d. Kriteria penilaian.
   Ho ditolak jika t hitung > t tabel
   Ho diterima jika t hitung < t tabel

Karena variabel promosi (X_1) 3,026 > 2,018 maka Ho ditolak, artinya promosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya. Karena variabel kompensasi (X_2) 0,117 < 2,018 maka Ho diterima, artinya demosi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis tidak dapat dinyatakan kebenarannya.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 8.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.069	2	76.034	5.313	.009[b]
	Residual	601.042	42	14.311		
	Total	753.111	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

Sumber: hasil olah data SPSS 24 (2020)

Analisis variasi (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Peran analisa ANOVA adalah untuk menguji signifikan pengaruh promosi dan demosi secara simultan terhadap prestasi kerja. Pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel variabel *independen* dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* jika F hitung > F tabel.

Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis.
   Ho: tidak ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
   Ha: ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
b. Menentukan tingkat signifikan.
c. Menentukan F hitung.
   Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 5,313
d. Menentukan F tabel.
   F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0.05
   F tabel = f (k; n – k)[11]
   k = jumlah variabel *independen*[12]
   n = jumlah sampel
   f (2; 45 – 2) = f (2; 43)
   Jadi F tabel 0,05 (2:43) adalah 3,20
e. Kriteria pengujian
   Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak Ha diterima
   Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima Ha ditolak

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi (X_1) dan variabel demosi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dimana F hitung > F tabel (5,313 > 3,20) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449[a]	.202	.164	3.783

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2020)

a. R menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua variabel *independen*. Kalau nilainya mendekati angka 1 hubungan antara kedua variabel kuat atau searah, mendekati 0 hubungan antar kedua variabel lemah atau tidak berhubungan, dan kalau mendekati -1 hubungan antara kedua variabel kuat dan tidak searah. Nilai yang didapat sebesar 0,449 mendekati 1 artinya hubungan antara variabel-variabel *independen* (promosi dan demosi) dan variabel *dependen* (prestasi kerja) kuat. Korelasi antara variabel *independen* dan variabel *dependen* bersifat positif artinya jika X naik maka akan direspon dengan kenaikan Y.
b. R square atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Koefisien determinasi (R2) ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependen*. Hasil analisis statistika dengan bantuan SPSS 24, diperoleh R2 = 0,202 artinya 20,2% pengaruh promosi (X_1) dan demosi (X_2)

[12] Hasmin Tamsah dan Jumiaty Nurung, *Manajemen SDM*, 2021.

terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut; Bahwa hasil uji pada variabel promosi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Parepare. Bahwa hasil uji pada variabel demosi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Parepare. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa variabel promosi (X_1) dan variabel demosi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Wira Eka Persadatama Parepare.

Referensi

Buku:

Tamsah, Hasmin, Dan Jumiaty Nurung. *Manajemen Sdm*, 2021.

Arikel Jurnal:

Fitriani, Wita. *Artikel Pengenalan Sistem Informasi*, 2020. Https://Doi.Org/10.31219/Osf.Io/Tr4m7.

Gunawan, A., Dan H. Sunardi. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida* 16, No. 1 (2016): 98066.

Harlie, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 11 (2010): 117–24.

Hermawansyah, Hermawansyah, Muhammad Azis Firdaus, Dan Widhi Ario Bimo. "Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2, No. 1 (2019): 39. Https://Doi.Org/10.32832/Manager.V2i1.1864.

Nasional, Konferensi. "Industrial Engineering Conference 2021," 2021.

Siregar, August Halomoan. "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada Pt Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) Di Balikpapan, Provinsi Kalimatan Timur." *Jurnal Ilmiah Smart* 4, No. 1 (1 Juni 2020): 29–35. Http://Stmb-Multismart.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jmba/Article/View/49.

Sukamto Pratama. "Bab Ii Landasan Teori." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53, No. 9 (2019): 1689–99.

Sunarsi, Denok, Dan Alfian Erlangga. "The Effect Of Leadership Style And Work Environment On The Performance Of Stationary Pump Operators In The Water Resources Office Of West Jakarta City Administration." *International Journal Of Advances In Social And Economics* 2, No. 3 (20 April 2020). Https://Doi.Org/10.33122/Ijase.V2i3.200.

Web:

Umar, Husein. "Husein Umar. 2004. Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah.Gunung Agung, Jakarta." Diakses 29 September 2021. Https://Www.Google.Com/Search?Q=Husein+Umar.+2004.Manajemen%2c+Dasar%2c+Pengertian+Dan+Masalah.Gunung+Agung%2c+Jakarta.&Oq=Husein+Umar.+2004.Manajemen%2c+Dasar%2c+Pengertian+Dan+Masalah.Gunung+Agung%2c+Jakarta.&Aqs=Chrome..69i57.2240j0j4&Sourceid=Chrome&I.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2021 AMJ. All rights reserved.