

Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

Nadiya¹
Gunawan²
Firdaus³

Nasri Zarman⁴

^{1,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

^{2,4}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebanyak 186 orang dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik slovin sehingga diperoleh 65 orang karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan promosi dan demosi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,747 atau 74,7%, artinya prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh mempunyai hubungan kuat dan positif dengan promosi dan demosi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,558 artinya promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 0,558 atau 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan promosi dan demosi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan harus menginformasikannya kepada para karyawan jika promosi direalisasikan kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk giat melakukan pekerjaan, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Kata Kunci: Promosi, Demosi Dan Prestasi Kerja Karyawan

Pendahuluan

Tercapainya tujuan instansi pemerintah akan sangat tergantung pada pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Kinerja pelaksanaan tugas sangat mencerminkan prestasi kerja yang sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam instansi tempat dia bekerja. Sehubungan dengan itu program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam instansi pemerintah dan bagi masyarakat.

Bagi instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, terdapat hubungan langsung antara instansi dengan masyarakat pengguna layanan melalui karyawan yang ditempatkan pada posisi masing-masing. Aspek penempatan pegawai dalam mengisi posisi yang ada dalam instansi merupakan hal yang utama. Hal ini erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat sebagai pengguna pelayanan tersebut.

Prestasi kerja karyawan sangat penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya prestasi kerja karyawan maka dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari karyawan tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain-lainnya.

Baik buruknya prestasi kerja seseorang pegawai tentunya dapat dikaitkan dengan promosi dan demosi mereka pada bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Hal ini disebabkan promosi dan demosi tidak hanya dapat dilihat sebagai kecocokan seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, akan tetapi lebih penting lagi

promosi dan demosi sebagai syarat utama bagi terciptanya kondisi yang kondusif bagi pegawai untuk mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Keberadaan pegawai tersebut merupakan sumber daya utama dalam mennggerakkan kegiatan operasional PT PLN (Persero) Area Banda Aceh. Pembagian kerja oleh pimpinan instansi tersebut dilakukan dengan mengalokasikan pegawai pada berbagai bidang pekerjaan yang berbeda.

Pada umumnya instansi atau perusahaan akan berusaha promosi jabatan dalam instansi terkait. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Diantaranya dapat melalui penerapan promosi dan demosi. Apabila promosi dan demosi karyawan buruk maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi buruk dan begitu juga sebaliknya. Penerapan promosi dan demosi karyawan adalah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku para pegawai. Jika penerapan promosi dan demosi pegawai tidak dapat tercapai maka prestasi kerja karyawan juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, oleh karena itu penerapan promosi dan demosi karyawan harus seiring dengan tujuan organisasi sehingga setiap karyawan didalam melakukan pekerjaan akan tercapai secara maksimal sehingga prestasi kerja dapat tercapai dengan baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013) bahwa penerapan promosi dan demosi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai. Menurut Hasibuan (2013:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar kewenangan dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Disamping promosi sebagai suatu penghargaan atau hadiah bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi pegawai yang dinilai manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi pegawai yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan.

Tujuan dilakukannya demosi terhadap pegawai yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi pegawai tersebut. Apabila manajemen menganggap masih adanya harapan bagi pegawai tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik pegawai tersebut kearah yang lebih baik. Disamping tujuan pembelajaran, penjatuhan sanksi demosi juga dimaksudkan untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah salah menempatkan pegawai diposisinya.

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada tanggal 28 Maret 2018 bahwa kurangnya kesesuaian antara promosi dan demosi dengan kemampuan dan keahlian karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh tentunya dapat berdampak pada prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh memperlihatkan bahwa karyawan instansi tersebut memiliki prestasi kerja yang berbeda. Di satu sisi ada karyawan dengan kinerja yang relatif baik dan disisi lain juga ada karyawan dengan kinerja yang kurang baik. Indikasi adanya perbedaan kinerja terlihat dari sikap dan perilaku karyawan ditempat kerja. Adanya sikap kurang disiplin, kurang teliti dalam bekerja, dan kurangnya kemampuan kerja sebagian kecil pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi instansi merupakan indikator rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh bahwa yang menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang optimal adalah karena adanya kebiasaan-kebiasaan buruk karyawan seperti menunda-nunda pekerjaan meskipun karyawan yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik, cakap, berbakat dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Hal ini dilihat dari kurangnya pemahaman karyawan tentang sistem penilaian hasil kerja karyawan, adapun pengukuran prestasi kerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Meskipun tidak semua pegawai memiliki kebiasaan buruk tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan, maka pihak PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh harus melakukan cara untuk meningkatkan prestasi kerja misalnya menerapkan program promosi dan demosi agar karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.
2. Apakah promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.
3. Apakah demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Tinjauan Literatur

Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja

Promosi merupakan perubahan kedudukan dari tingkat atau posisi yang rendah ke tingkat atau posisi yang lebih tinggi. Hal ini berarti akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, status, serta tingkat pendapatan yang lebih baik. Melaksanakan promosi karyawan dengan baik, maka perlu adanya suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakannya. Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara sistematis terhadap karyawan oleh beberapa orang ahli untuk satu atau beberapa tujuan

tertentu. Diungkapkan oleh Suwatno (2013:81) prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap promosi karyawan, sehingga berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan selanjutnya mengenai promosi atau demosi.

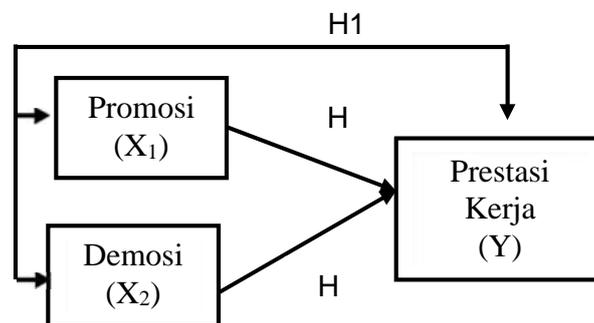
Seorang karyawan yang akan dipromosikan dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik oleh instansi, sehingga instansi memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersangkutan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Pelaksanaan yang dilakukan berdasarkan penilaian yang objektif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan, karyawan yang dipromosikan akan merasa prestasinya dihargai dan keberadaannya sangat diharapkan oleh instansi. Promosi yang dilaksanakan oleh perusahaan ialah untuk mempertinggi prestasi kerja karyawan. Bilamana promosi direalisasikan kepada karyawan yang menghasilkan prestasi kerja tinggi. Pengaruh promosi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013), Pratama, Sunuharyo dan Hakam (2013) dan Indrawan (2015) menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Demosi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Manullang (2013:110), demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di instansi 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.

Tujuan dilakukannya demosi terhadap karyawan yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi karyawan tersebut. Apabila manajemen menganggap masih adanya harapan bagi karyawan tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik karyawan tersebut ke arah yang lebih baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013) menunjukkan bahwa demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menggambarkan hubungan antara variabel promosi dan demosi terhadap variabel prestasi kerja, maka disusunlah kerangka pemikiran yang terlihat pada Gambar 2.1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga penerapan promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H₂: Diduga promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H₃: Diduga demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh berjumlah 186 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:91). Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Notoatmodjo, 2013:115).

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran Populasi
- e : Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dengan menggunakan rumus tersebut diatas, maka ukuran sampel dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{186}{1 + 186(0,10)^2}$$

$$n = \frac{186}{1 + 186(0,01)}$$

$$n = \frac{186}{2,86}$$

$$n = 65,03$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang menjelaskan analisis dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pada model ini menggunakan rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:211) adalah:

$$Y = \Gamma + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- Γ = Konstanta
- X₁ = Promosi
- X₂ = Demosi
- b₁ dan b₂ = Koefisien regresi X₁ dan X₂
- e = Error term

Data yang diperoleh akan diolah menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 21. Pengolahan data ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan peralatan statistik koefisien korelasi (R). Menurut Sugiyono (2014:195) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah (1) 0,00-0,199 sangat rendah, (2) 0,20-0,399 rendah, (3) 0,40-0,599 sedang, (4) 0,60-0,7,99 kuat dan (5) 0,80-1,000 sangat kuat. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan koefisien determinasi (R²).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121) uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan menurut Arikunto (2013:168) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kehasihan suatu instrumen. Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* (Sugiyono, 2014:170). Suatu indikator dikatakan valid, apabila n=65 dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,240$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,240) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,240) tidak valid.

Sugiyono (2014:121) juga menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2012:196). Menurut Sugiyono (2014:196) suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak realibel. Sedangkan menurut Arikunto (2013:145) untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran data merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Uji normalitas dengan SPSS bisa menggunakan beberapa uji seperti uji *Kolmogorov Smirnov*, *Shapiro Wilk* dan gambar *Normal Probability Plots*. Menurut Ghozali (2013:163) dasar pengambilan keputusan untuk melihat normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2013:105). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas. Uji multikolinearitas dilihat dari *nilai tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Ghozali, 2013: 95). Apabila nilai VIF ≤ 10 dan nilai *Tolerance* (T) $\geq 0,1$ atau 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF > 10 dan nilai *Tolerance* (T) $< 0,1$ atau 10, berarti terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:125). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik di mana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji F dan uji t. Menurut Sugiyono (2014:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% (0,05). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya promosi (X_1) dan demosi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H_{a1} : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya promosi (X_1) dan demosi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Kemudian uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% (0,05) (Sugiyono, 2014:75). Pengujian ini ditujukan untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{02} : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya promosi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H_{a2} : $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya promosi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H_{03} : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya demosi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

$H_{a3} : t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_o ditolak. Artinya demosi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh

Pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh yang berdiri pada tahun 1929 sebagai sebuah perusahaan swasta Belanda yang bernama NV. NIGEM (NV. Nederland Indesche Gas elektricit Masstchhapij) mulai mengatakan investasi pada usaha kelistrikan di daerah Aceh. Pada tahun 1942 Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang, maka seluruh kekayaan Tanggal 17 Agustus 1945, seluruh kekayaan Belanda di Indonesia di ambil alih oleh Jepang termasuk NV. NIGEM yang dirubah nama menjadi "DONKY KYOKU". Setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia statusnya menjadi perusahaan jawatan dengan nama "jawatan listrik dan gas Republik Indonesia pusat keresidenan Aceh".

Pada tahun 1953 jawatan listrik dan gas Indonesia berubah lagi menjadi jawatan tenaga Indonesia. Sesuai undang-undang tentang pendirian perusahaan khususnya dalam bidang kelistrikan, maka perusahaan listrik di Indonesia digabung menjadi satu dengan nama "Perusahaan Listrik Negara (PLN)". Selanjutnya suatu badan yang bertugas mengatur dan mengelola manajemen perusahaan tersebut adalah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPUPLN). Pada tahun 1959, nama perusahaan diganti menjadi PLN Eksploitasi dan untuk Propinsi Aceh tergabung dalam satu Sumatra Utara. Selanjutnya pada tahun 1965 untuk daerah Aceh tidak lagi di gabung dengan Sumatra Utara dan namanya diganti menjadi PLN Eksploitasi XIII Daerah Istimewa Aceh. Hal tersebut terjadi karena adanya pembaharuan struktur secara menyeluruh dimana daerah kerja di bagi atas 15 daerah Eksploitasi dan Aceh menjadi daerah ke XIII.

Pada tahun 1967 yaitu awal pemerintah orde baru sesuai dengan intruksi Presiden No. 17 tahun 1967, perusahaan ini ditetapkan berada dibawah koordinasi Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik. Kemudian berdasarkan pengaturan pemerintah No.18 tahun 1972 status PLN menjadi Perusahaan Umum (Perum) Milik Negara eksploitasi Daerah Istimewa Aceh. Setelah diadakan pembagian daerah kerja yang baru daerah Aceh. Untuk kesekian kalinya terjadi sebutan di dalam kenerja PLN dimana istilah "eksploitasi" diganti dengan "wilayah" berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum tenaga listrik (PUTL) NO.013/PLT/75 tentang pembagian daerah kerja. Kemudian tahun 1978 dengan intruksi Presiden Republik Indonesia No.15 Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara tidak lagi dibawah koordinasi Menteri Pertambangan dan Energi. Untuk Daerah Istimewa Aceh Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah 1 Aceh.

Pada tahun 1970 PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan Peraturan Pemerintah NO. 17 tahun 1990 dan pada tanggal 16 November 1993 surat keputusan Mensesneg kepada Menteri Keuangan NO. B-205/M/Sesneg/II/1993 tentang pengalihan bentuk Badan Usaha Perusahaan Listrik Negara menjadi Persero. Proses tanggal 17 Desember 1993 dengan SK Menteri Pertambangan dan Energi NO. 4564. K/702/M-PE/1993 tentang tim pengalihan bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi PT. PLN (Persero) dan pada tanggal 20 Desember 1993 dengan SK direksi Perum Listrik Negara NO. 167. K/058/DIR/1993 tentang tim penyiapan perubahan Badan Usaha Perum Listrik Negara menjadi Persero.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=65$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,240$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,240) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,240) tidak valid, maka uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas untuk variabel prestasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,330 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=65$) sebesar 0,240, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja dinyatakan valid.
2. Hasil pengujian untuk variabel promosi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode B1, B2, B3 sampai B5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,306 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=65$) sebesar 0,240, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel promosi dinyatakan valid.
3. Hasil pengujian untuk variabel demosi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode C1, C2, C3 sampai C5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,344 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=65$) sebesar 0,240, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel demosi juga dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (n=65)	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	A1	0,330	0,240	Valid
		A2	0,333	0,240	Valid
		A3	0,602	0,240	Valid
		A4	0,555	0,240	Valid
		A5	0,523	0,240	Valid
2	Promosi (X ₁)	B1	0,306	0,240	Valid
		B2	0,560	0,240	Valid
		B3	0,625	0,240	Valid
		B4	0,344	0,240	Valid
		B5	0,450	0,240	Valid
3	Demosi (X ₂)	C1	0,404	0,240	Valid
		C2	0,429	0,240	Valid
		C3	0,344	0,240	Valid
		C4	0,510	0,240	Valid
		C5	0,503	0,240	Valid

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah)

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2014:196) suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $0,60 = \text{reliable}$ dan hasil $0,60 = \text{tidak realibel}$. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	5	0,624	Reliable
2	Promosi (X ₁)	5	0,623	Reliable
3	Demosi (X ₂)	5	0,616	Reliable

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah)

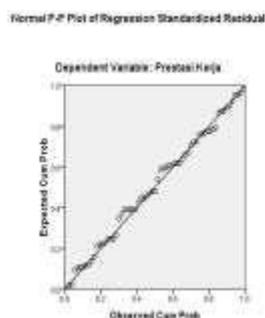
Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,624, variabel promosi (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,623 dan variabel demosi (X₂) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,616, maka pengukuran reliabilitas atau kehandalan pada masing-masing variabel memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran data merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Dasar pengambilan keputusan untuk melihat normal atau tidaknya data menggunakan gambar *Normal Probability Plots* seperti terlihat pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Gambar 1. Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2013:105). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, seperti terlihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Promosi (X_1)	0,890	1,124
2	Demosi (X_2)	0,890	1,124

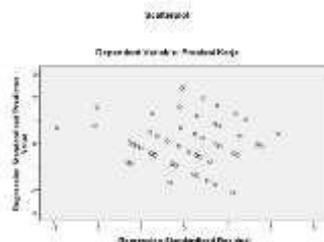
Sumber: Data Primer (Diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dilihat bahwa variabel promosi dan demosi nilai *tolerance* sebesar 0,89- 0,10 sama dengan nilai VIF sebesar 1,124 0,10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:125). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID), seperti terlihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 2 diatas memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.468	2.294		.640	.524		
Promosi	.516	.088	.527	5.883	.000	.890	1.124
Demosi	.425	.100	.382	4.271	.000	.890	1.124
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja							

Sumber: Data Primer (Diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan prestasi kerja karyawan sebagai fungsi dari promosi dan demosi dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,468 + 0,516X_1 + 0,425X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,468 artinya jika promosi dan demosi secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 1,468 satuan.
2. Koefisien regresi variabel promosi (X_1) sebesar 0,516 atau 51,6%, artinya apabila promosi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 51,6%, dengan asumsi variabel demosi dianggap konstan, maka semakin tinggi promosi maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.
3. Koefisien regresi variabel demosi (X_2) sebesar 0,425 atau 42,5%, artinya apabila demosi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 42,5%, dengan asumsi variabel promosi dianggap konstan, maka semakin tinggi demosi maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel promosi (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,516 atau 51,6% dan diikuti oleh variabel demosi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,425 atau 42,5%.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat seperti pada Tabel 1.5

Tabel 5. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.747 ^a	.558	.543	1.046	.558	39.068	2	62	.000	1.893

a. Predictors: (Constant), Demosi, Promosi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,747 menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,747 atau 74,7%, artinya prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh mempunyai hubungan kuat dan positif dengan promosi dan demosi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,558 artinya promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 0,558 atau 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Simultan

H_{a1} : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,068 > 3,148$), maka H_a diterima. Artinya promosi (X_1) dan demosi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

2. Uji Parsial

H_{a2} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,883 > 1,999$), maka H_a diterima. Artinya promosi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

H_{a3} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,271 > 1,999$), maka H_a diterima. Artinya demosi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Pengaruh Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,068 > 3,148$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa penerapan promosi dan demosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan penerapan promosi dan demosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013), Pratama, Sunuharyo dan Hakam (2013) dan Indrawan (2015) menyatakan bahwa promosi dan demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan promosi dan demosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Semakin tinggi tingkat promosi dan demosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin tinggi.

Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,883 > 1,999$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua (H_{a2}) menyatakan bahwa promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel promosi sebesar 0,516, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel promosi, maka secara relatif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 0,516 atau 51,6%, maka semakin tinggi pengaruh promosi maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013), Pratama, Sunuharyo dan Hakam (2013) dan Indrawan (2015) bahwa promosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa promosi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, sehingga semakin tinggi tingkat promosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat promosi maka tingkat prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin rendah.

Pengaruh Demosi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,271 > 1,999$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa demosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_{a3}) menyatakan bahwa demosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel demosi sebesar 0,425, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel demosi, maka secara relatif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh sebesar 0,425 atau 42,5%, maka semakin baik demosi maka semakin baik pula pengaruh prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratitha dan Yasmin (2013) menyatakan bahwa demosi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa demosi dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Semakin tinggi pengaruh demosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat demosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin rendah.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan promosi dan demosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Promosi dan demosi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan selanjutnya mengenai promosi atau demosi. Dengan demikian semakin tinggi promosi dan demosi maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh akan semakin tinggi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan promosi dan demosi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan harus menginformasikannya kepada para karyawan jika promosi direalisasikan kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk giat melakukan pekerjaan, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: 1. Penerapan promosi dan demosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh; 2. Promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh; dan 3. Demosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan semakin mendorong manajemen pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh untuk menerapkan promosi dan demosi bagi karyawan sehingga pihak instansi dapat melakukan perbaikan yang lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh diharapkan terus mengembangkan promosi dan demosi untuk meningkatkan prestasi kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh diperoleh data bahwa promosi dan demosi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga dengan adanya promosi dan demosi yang diterapkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama, disarankan agar lebih memperbanyak sampel yang diteliti, objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih akurat.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya.

Referensi

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrawan. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Vol.1 No. 3 Oktober 2015*. Pusat Publish Jurnal Indonesia: Medan.
- Manullang, M. (2013). *Manajemen personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Metodelogi penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Noor, T. (2017). Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(2)*.
- Nurdin, Y. & Chan, S. (2015). Pengaruh Penempatan, Mutasi Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Manajemen Volume, 4(2)*.
- Pratama, S. & Hakam. (2013). Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2(2)*.
- Pratitha, A.L, Aini, N. & Muchtar, Y.C. (2013). Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan. *Jurnal*. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2012). *Beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi kerja karyawan pdam kabupaten klungkung*. Tesis. Universitas Udayana: Denpasar.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Suprianto, J. (2012). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. (2013). *Motivasi dan pemativasian dalam manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada.