Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Volume 4, Nomor 2, Agustus 2021

p-ISSN. 2615-7039
e-ISSN. 2655-321X

PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Abdul Kadir[1)], Nirwana Sampara[2)], Yusran Bachtiar[3)]
Email : 3bugis@gmail.com[1)], nirwanadjohan@yahoo.co.id [2)] yusranbachtiar01@gmail.com[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulewesi Selatan, 91131

Abstract

This study should determine and analyze the impact of degradation, transfer and promotion, both at the same time and partly, the influence on the implementation of the regional secretary employee in Pinrreg Regency, South Sulawesi. The data in this study uses, whose primary data from the Secretariat's Secretariat of the Pinrag district of a secondary data request list and instruments in this study will be measured using a label scale. The method used is the multiple linear regression analysis used to determine, and both analyze at the same time and partly between the independent variables which affects the dependent variable in this case, which influences the dependent variable in this case, is the implementation of regional Secretary Employees in Pinrang Regency, South Sulawesi. The results of this study. With regard to the results of this study, there is no partial impact of degradation about performance, as degradation is rarely treated as a sanction of employees, mutations have a partial significant impact on performance, this is because mutations are usually carried out, While promotions are not used not clearly its effect on performance during promotions this is the result of the bore promotion with a low program is given by the agency, of course, has an impact on the low performance of the employees, while the test results show simultaneously that the three Variables, namely, the variables, mutation and promotion of position, influence the performance of employees at the Pinrreg district counselor office.

Keywords: Demotion; Mutation; Promotion and Performance ;

Abstrak

Riset ini bertujuan guna mengenali serta menganalisis baik secara simultan ataupun parsial pengaruh demosi, mutasi serta promosi yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sekretaris wilayah di kabupaten pinrang sulawesi selatan. Informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan informasi primer yang diperoleh dari pegawai serta pula pegawai sekretariat kabupaten pinrang lewat angket informasi sekunder serta instrumen dalam riset ini hendak diukur memakai skala likert. Tata cara yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda, digunakan buat mengenali serta menganalisis baik secara simultan ataupun parsial antara variabel leluasa yang terdiri dari demosi, mutasi serta promosi yang pengaruhi variabel terikat dalam perihal ini merupakan kinerja pegawai sekretariat wilayah di kabupaten pinrang sulawesi selatan. Ada pula hasil riset ini tidak ada pengaruh parsial penyusutan pangkat terhadap kinerja sebab penyusutan pangkat tidak sering diperlakukan selaku sanksi pegawai, mutasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja, perihal ini disebabkan mutasi sangat kerap dicoba sebaliknya promosi tidak mempengaruhi signifikan. Mempengaruhi terhadap kinerja perihal ini diakibatkan rendahnya program promosi jabatan yang diberikan oleh lembaga pastinya berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, sebaliknya hasil pengujian secara simultan menampilkan kalau dari ketiga variabel ialah variabel demosi, mutasi dn promosi jabatan, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat kabupaten pinrang.

Kata kunci : Demosi; Mutasi; Promosi Dan Kinerja ;

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia wajib dibesarkan buat pencapaian yang maksimal didalam sesuatu lembaga dan wajib membenarkan kalau karyawan termotivasi selaku fakta kalau aplikasi manajemen tersebut berjalan efisien. Motivasi(motivation) dimaksud selaku proses individual internal yang berikan tenaga, memusatkan, serta memelihara sikap.

Proses akuisisi bisa lumayan kompetitif buat sebagian tipe karyawan yang penuhi ketentuan. Berikutnya langkah- langkah wajib diambil buat melindungi sumber energi berharga. Dimana penyataan diatas sejalan dengan Peraturan Pemerintahan No 9 tahun 2003 tentang kedaulatan penaikan, pemindahan, serta pemberentian pegawai negara sipil sebagaimana sudah di ganti dengan peraturan pemerintah No 63 tahun 2009 tentang pergantian atas kebijakan Pemerintahan No 9 tahun 2003 tentang kewenangan penaikan, pengalihan, serta pemberentian pegawai negeri sipil.

Kantor Sekretariat Wilayah Kabupaten Pinrang merupakan salah satu lembaga pemerintahan di tingkatan kabupaten yang senantiasa mengadakan Demosi, Mutasi serta Promosi tiap tahunnya serta lagi hadapi peningkatan yang begitu ekstrem di Pinrang. Kantor Sekretariat Wilayah Kabupaten Pinrang wajib membuat pergantian dari bermacam sisi demi kemajuan pemerintahan. Memanglah benar mutu merupakan perihal utama yang wajib dipunyai oleh tiap organisasi, industri maupun lembaga pemerintahan buat menarik atensi para calon pejabat. Tetapi buat menampilkan sesuatu mutu diperlukan pengalaman-pengalaman yang berupa prestasi supaya calon pejabat tertarik. Memanglah sedikit berat buat bangkit lagi apabila suatu lembaga sudah hadapi kemerosotan yang sangat ekstrem.

Staf pemerintahan adalah hal yg paling krusial wajib diperhatikan sang forum ini, lantaran kualitas energi pemerintahan akan mensugesti kualitas serta image forum ini. asal daya manusia, rapikan bisnis serta staff-staff lainnya yg mendukung kemajuan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Untuk memicu dan membangkitkan kinerja energi pemerintahan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang tentulah nir sedikit yg wajib dilakukan sang Bupati serta pengelola SDM terdapat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebagai akibatnya para Pegawai nir merasa bosan dan terus mempertinggi prestasinya pada pekerjaan. Salah satu yg dilakukan diantaranhya Demosi, Mutasi serta pula Promosi menjadi upaya mempertinggi kinerja para Pegawai, menurut latar belakang diatas, sehingga peneliti melakukan penelitian dalam Kantor Sekretariat wilayah Kabupaten

Masyarakat merupakan elemen dari prosedur berpikir suatu skema sosial yang ditandai dengan tingkat kemandirian yang relatif dalam rangka mengembalikan segala hak atas uang, barang atau jasa kepada pihak lain, termasuk pribadi, perusahaan maupun organisasi lain (Nurjadin 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola proses secara efektive dan efisien dengan memanfaatkan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan pernyataan (Mangkuprawira 2004).Menurut Fathoni (2006), manajemen sumber daya manusia adalah metode penanganan yang didasarkan pada peran manajemen sumber daya manusia. Tim manajemen bekerja dengan beberapa orang dalam organisasi untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, manajemen dan kepemimpinan, dan pengendalian (Samsudin 2010). Oleh karena itu, lembaga tersebut memerlukan skema yang akan menyokong guna meningkatkan daya saing yang berjaya dan menjalankan kegiatannya secara efektif (Bachtiar 2019). Dapat disimpulkan bahwa ketika masyarakat atau karyawan pindah, selain pengelolaan sumber daya, diperlukan juga strategi yang sesuai dengan situasi pada saat itu untuk menekankan daya saing dan melakukan kegiatan.

Demosi digunakan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja setiap saat. Karena penurunan pangkat ini sering diberikan kepada karyawan yang telah melampaui batas yang diperbolehkan perusahaan. Demosi juga digunakan sebagai hukuman bagi pekerja agar kesalahan yang dilakukan oleh dirinya sendiri atau pekerja lain tidak terulang. Menurut Hasibuan (2007), degradasi adalah perpindahan karyawan dari satu posisi ke tingkat yang kian rendah pada suatu organisasi, sekaligus mengurangi kekuasaan, beban kewajiban, perolehan dan status mereka.

Mutasi secara umum, merupakan transfer karyawan dari satu unit ke unit lain, baik horizontal maupun tegak lurus. Tetapi seringkali ada karyawan yang berbeda yang menghindari kenyamanan karena alasan. Menurut Hasibuan (2000), mutasi berubah secara horizontal dan vertikal dalam posisi / posisi / posisi / pekerjaan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / konduksi). Manulung (2004) menyatakan bahwa deklarasi pemukiman kembali karyawan dari posisi ke posisi lain, baik tingkat uang dan upah atau lebih rendah dari uang aslinya. Siswanto (2003), mutasi merupakan tindakan ketenagakerjaan terkait dengan metode fungsi transmisi, tanggung jawab dan pandangan tenaga kerja untuk mempertahankan kepuasan kerja yang masuk dan untuk memberikan sebanyak mungkin pekerjaan kepada perusahaan.

Promosi jabatan merupakan salah satu penghargaan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi dalam batas-batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Promosi ini juga dapat digunakan sebagai ajang kompetisi dimana karyawan dapat saling memuntahkan. Hasibuan (2000), promosi mengacu pada gerakan yang meningkatkan kewenangan dan tanggung jawab ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, diiringi dengan lebih banyak tanggung jawab, hak, status, dan pendapatan. Menurut Manullung (2004), promosi berarti peningkatan jabatan, yaitu memikul wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari wewenang dan tanggung jawab sebelumnya.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Seseorang atau fraksi orang dalam suatu institusi dapat didasarkan pada kekuatan dan tanggung jawab tiap-tiap, alias bagaimana seseorang beroperasi dan harus dipangkalkan pada tugas yang diselesaikan. bobot, kualitas, bersama durasi yang dibereskan untukp peran yang dibebankan kepadanya dan dilakukan (Sutrisno, 2010).

Sutrisno (2010), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mengakibatkan kinerja pegawai yaitu: a) Efektivitas dan Efisiensi, b) Otoritas dan Tanggung jawab, c) Disiplin.

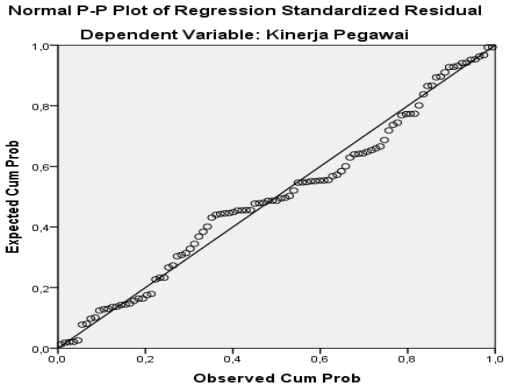
METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memanfaatkan rancangan penelitian, yang memanfaatkan deretan sampel dari suatu populasi. Metode penelitian ditinjau, yaitu eksplorasi penyajian jawaban dari hasil gagasan bahwa kebenaran bertabiat sementara (hipotesis). Tujuan dari telaah konfirmasi dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan rasio kausal dari rancangan penelitian antara kontribusi variabel dengan jumlah pembongkaran posisi, pasca mutasi dan promosi posisi (x) pada kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berkisar 101 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini menerima data utamanya seraya bantuan kuesioner (kuesioner), yang terbagi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Normalitas Data

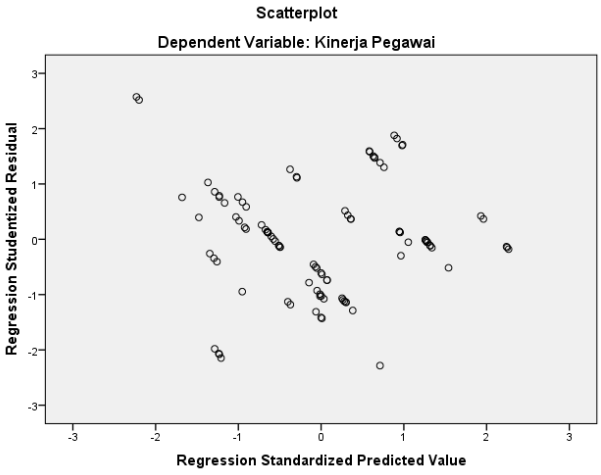
Uji normalitas memeriksa apakah variabel x dan variabel y diseminasi normal dalam model regresi. Normalitas dapat dilihat dengan mengamati titik-titik pada PPlot normal dari regresi regresi variabel terikat. Syarat uji normalitas adalah jika data meluas disekeliling garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, hingga model regresi melengkapi ataksiran normalitas.



Gambar 1
Uji Normalitas Data

B. Hasil Uji Normalis

Tes ini harus menguji apakah dalam model regresi dalam penyimpangan ketimpangan yang tersisa dari pengamatan terhadap pengamatan lain adalah ketimpangan. Di sisi lain, ketika varians yang tersisa observasi ditentukan, homosoceDastisitas disebutkan, dan ketika varians berbeda, heterocedaik disebutkan. Model regresi yang baik bukanlah dity heteroceda. Untuk mendeteksi keberadaan atau tidak adanya heterosyer, metode grafis dari metode grafis string-plot, yang merupakan hasil dari output program IBM SPSS 22, jika gambar bukan pola dan penyebaran di atas dan di bawah. Nomor 0 Pada sumbu Y (Ghozali tidak dihapus, 2013 menunjukkan.: 139), maka dapat dimasukkan bahwa tidak ada heterokestisitas yang ada dalam model regresi. Di bawah ini Anda akan menemukan hasil tes heterokestisitas melalui gambar grafis plot sebar.



Gambar 2
Uji Normalis

Dari grafik terwujud bahwa titik-titik divergen secara sebarang, tidak mewujud pada standar tertentu yang jelas, tetapi tertebar teratur di atas ataupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y yang berarti tidak ada anomali dari dugaan klasik. dari heteroskedastisitas model regresi.

C. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Regresi linier berganda difungsikan untuk menjabarkan pengaruhnya kearah produktivitas personel di Sekretariat Daerah Pinrang. Ambang kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini sama dengan 95%. Nilai hasil dari nalisis regresi berganda dirangkum dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,424	5,112		-,670	,505
	Demosi Jabatan (X1)	,068	,082	,041	,824	,412
	Mutasi Jabatan (X2)	1,391	,080	,868	17,367	,000
	Promosi Jabatan (X3)	-,015	,026	-,028	-,565	,573

b
Sumber : Data yang Diolah, 2020

2. Hasil olah statistik

Pengujian ini menaksir tingkat akurasi atau konsistensi yang menyertai variabel dari regresi linier berganda, Determinasi menunjukkan bagaimana variabel bebas (penurunan pangkat, mutasi dan promosi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil koefisien determinasi merupakan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koifisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871[a]	,759	,751	2,50531

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X3), Demosi Jabatan (X1), Mutasi Jabatan (X2)
Sumber : Data yang Diolah,2020

Definisi tersebut menunjukkan bahwa variabel penjelas (demosi, mutasi, dan promosi) memiliki hasil sebesar 75,9% kearah variabel terikat (produktivitas karyawan), sedangkan sisanya sebesar 24,1% dimprei oleh variabel berlainan yang tidak dipertimbangkan dalam observasi ini. Hasil tertera menunjukkan bahwa terdapat variabel penjelas berlainan yang mempengaruhi produktivitas, dalam perkara ini produktivitas pekerja.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Analisis uji f tabel 4 menunjukkan hasil f test bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 101,775 > 2,70 dan hasil p-value 0,000 < 0,05 yang artinya variabel independen Demosi

Tabel 4
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1916,399	3	638,800	101,775	,000[b]
	Residual	608,829	97	6,277		
	Total	2525,228	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X3), Demosi Jabatan (X1), Mutasi Jabatan (X2)

Sumber : Data yang Diolah,2020

Jabatan (X1), mutasi (X2) dan promosi (X3) dengan simultan berdampak terhadap kapasitas kerja pegawai di kantor Sekretariat wilayah Kabupaten Pinrang. Oleh lantaran itu seseorang dapat mengadopsi hipotesis pertama bahwa variabel seperti degradasi, transfer dan promosi mempengaruhi produktivitas karyawan.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen ala parsial atau individual. Hasil t_{hitung} dengan rinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,424	5,112		-,670	,505
	Demosi Jabatan (X1)	,068	,082	,041	,824	,412
	Mutasi Jabatan (X2)	1,391	,080	,868	17,367	,000
	Promosi Jabatan (X3)	-,015	,026	-,028	-,565	,573

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data yang Diolah,2020

Beralaskan tabel 5 diatas, hingga dapat dipahami pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Demosi terhadap Kinerja Pegawai
   Berlandaskan uji t diperoleh poin t_{hitung} sebesar 0,824 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,824 < 1 > 0,05) hingga Ho diterima dan Ha ditolak interpretasinya tidak ada pengaruh.

b. Variabel Mutasi terhadap Kinerja Pegawai
   Berdasarkan uji t didapat nilai thitung sebesar 17,367 yang berarti tingkat signifikansi thitung > ttabel (17,367 > 1,98472) yaitu 0,000 < 0,05 hingga Ho ditolak dan Ha diterima. Berpengaruh.
c. Variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai
   Berlandaskan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,565 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,655 < 1 > 0,05 Ho diterima, Ha ditolak. Tidak berpengaruh

SIMPULAN

Demosi bukanlah pengaruh parsial pada kinerja pasca-karyawan di Kabupaten Pinreg Skrip, ini karena pemungutan suara sangat jarang diperlakukan sebagai sanksi yang digunakan. Mutasi ada dampak parsial signifikan pada implementasi karyawan di Sekretariat Layanan Kabupaten Pinrag, ini disebabkan oleh sebagian besar mutasi agen yang dieksekusi. Tidak ada dampak signifikan pada variabel periklanan tentang implementasi karyawan di Sekretariat Regional Sekretariat Regional Kabupaten Pinreg. Hal ini disebabkan oleh program pendanaan lembaga, ini tentu berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Sedangkan hasil tes menunjukkan pada saat yang sama bahwa mereka dari tiga hestherabilil, yaitu variabel degradasi, mutasi dan tindakan posisi pada kinerja karyawan Sekretariat Regional Kabupaten Pinrang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ujaran terimakasih diucapkan kepada pihak-pihak yang tersangkutt dalam menyukseskan aktivitas Pengabdian Kepada Masyarakat diantaranya

1. Kepada UMPAR yang telah memberikan bantuan dana melalui bantuan Hibah APBU,
2. Pihak LPPM UMPAR telah memberikan fasilitas sehingga terlaksananya kegiatan ini
3. kepada Seluruh civitas Sekretariat Daerah Kabupaten pinrang yang mendukung penuh penelitian kami
4. Kepada Tim yang telah bekerjasama dalam menyusun proposal, pelaksanaan kegiatan hingga terbitnya luaran dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Fathoni, Adburrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen *Dasar, Pengertian, Dan Masalah*.Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara

Kaidah dari Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 atas Pengangkatan, mobilisasi, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dialihkan dengan kaidah Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 mengenai Perubahan atas kaidah Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian dari pegawai negeri.

Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia. Cipta, Jakarta.

M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Rusmin,N., Nirwana, S., Yusran B., 2018 *Pengaruh Penyelesaian Piutang Masyarakat Terhadap Optmalisasi Pengelolaan Dana Pengembangan Usaha Agribisnis (PUAP) ECONOMOS Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* No 3,Vol 1

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusran B., Deasy S, A. 2019 *Penerapan Metode Activity Based Costing Dalam Menenukan Jumlah Tarif Jasa Rawat Inap Pada Rumah Sakit ST Khadijah Pinrang* No.2, Vol 8